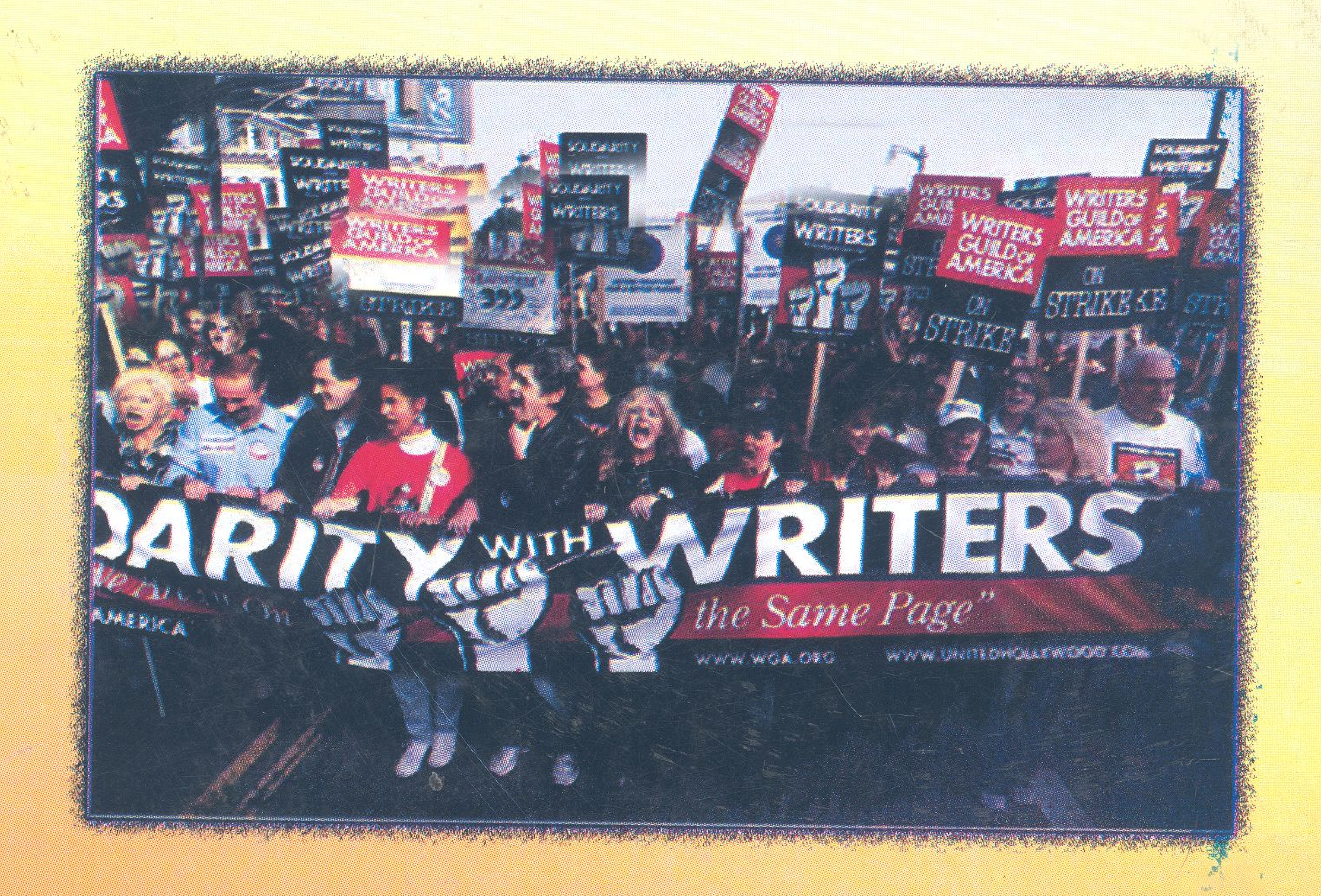
التنظيم القانونى لحق الإضراب

فى القانون المصرى والفرنسى والتشريعات العربية



دكتور

مصطفى أحمد أبو عمرو

كلية الحقوق - جامعة طنطا

دار الكتب القانونيه
مصر

دار شتات للنشر والبرمجيات
مصر

التنظيم القانونى لحق الإضراب

فى القانون المصرى والفرنسى والتشريعات العربية

دكتور

مصطفى أحمد أبو عمرو

كلية الحقوق - جامعة طنطا

دار الكتب القانونية
مصر - المحلة الكبرى
السبع بنات - ٢٤ ش عدلى يكن
ت : ٢٢٢٤٦٨٢/٠٤٠ فاكس : ٢٢٢٠٣٩٥/٠٤٠
محمول : ٠١٢٣١٦١٩٨٤ ص . ب : ٢٥٥

دار شتات للنشر والبرمجيات
مصر - المحلة الكبرى
السبع بنات - ٢٤ ش عدلى يكن
ت : ٢٢٢٤٦٨٢/٠٤٠ فاكس : ٢٢٢٠٣٩٥/٠٤٠
محمول : ٠١٢٣١٦١٩٨٤ ص . ب : ٢٥٥

الناشر

دار الكتب القانونية

اسم الكتاب

التنظيم القانونى لحق الإضراب
فى القانون المصرى والفرنسى
والتشريعات العربية

المؤلف

مصطفى أحمد أبو عمرو

كلية الحقوق- جامعة طنطا

سنة النشر

٢٠٠٩

رقم الإيداع.

٢٠٢٩٣

الترقيم الدولى

I.S.B.N

977 – 386 – 160 - 0

المدير التجارى

عادل أحمد شتات

م : ٠١٢٣١٦١٩٨٤

ت : ٠٤٠٢٢٢٤٦٨٢

ف : ٠٤٠٢٢٢٠٣٩٥

[٣]



بسم الله الرحمن الرحيم

﴿الّذينَ أُخْرِجُواْ من ديَارِهِم بِغَيْــرِ حَــقّ إلاّ أَن يَقُولُواْ رَبّنَا اللّهُ ولَوْلاَ دَفْعُ اللّهِ النّاسَ بَعْضَــهُمْ بِبَعْضٍ لّهُدّمَتْ صَوَامِعُ وَبِيَعٌ وَصَلَوَاتٌ وَمَسَاجِدُ يُذْكَرُ فِيهَا اسمُ اللّهِ كَثِيراً ولَيَنصُرَنّ اللّــهُ مَــن يَنصُرُهُ إِنّ اللّهَ لَقَوِيّ عَزِيزٌ﴾

«صدق الله العظيم»

[سورة: الحج – الآية: ٤٠]

[٦]

إهـــــــداء

- إلى المرحوم الدكتور/محمد مرعى الذي أعد رسالة دكتوراه حول حق الإضراب ولكـــن وافته المنية قبل مناقشتها بجامعة Nantes بفرنسا.

تمهيد وتقسيم:

كانت الفكرة السائدة عن قانون العمل – حتى وقت قريب أنه يقتصر على تنظيم العلاقة بين طرفي عقد العمل سواء أصحاب الأعمال وتنظيماتهم والعمال ونقاباتهم. على أن المنظور الجديد لهذا القانون أصبح يشتمل على تنظيم علاقات العمل الجماعية ووسائل حسم المنازعات الجماعية حتى لا يتفاقم ضررها سواء بالنسبة لطرفيها أو للدولة ذاتها([١]).

وعلى ذلك فإن المشرع يجب أن يراعى في التشريعات المعاصرة – وعلى رأسها تشريع العمل – أن يحقق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب الأعمال بما يكفل استقرار علاقات العمل وهو ما يؤدى بالضرورة للاستقرار الاجتماعي والاقتصادي بل والسياسي أيضاً.

وبعبارة أخرى فإن قانون العمل المتوازن والعادل يعد صمام الأمان الاجتماعي الذي يقي المجتمع شر الفتن والاضطرابات([٢]).

ولعل أهم ما جاء به قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ هو المنظور الحديث لعلاقات العمل ومحاولة تحقيق

([١]) **د/ جمال فاخر النكاس:** قانون العمل الكويتي، ط٢، مؤسسة دار الكتب، الكويت ٢٠٠٥ – ٢٠٠٦، ص ١٠.

([٢]) **د/ عصام أنور سليم:** أصول قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤، ص٢١.

الاستقرار في العلاقة العقدية والعلاقات الجماعية. ووفقاً لهذا القانون فإنه يجب النظر إلى علاقات العمل على أساس ثلاثي الأبعاد: العامل، صاحب العمل، المنشأة أو المشروع الذي يعد جزء من الاقتصاد القومي والذي يترتب على حسن سير العمل به تحقيق مصلحة العمال وأصحاب الأعمال فضلاً عن خدمة الاقتصاد القومي(١).

وفيما يتعلق بظهور فكرة الإضراب فإن المسلم به أن التطور الصناعي والذي ترتبت عليه زيادة عدد العمال في المنشأة وما لاقاه هؤلاء العمال من جانب أصحاب الأعمال من عسف وجور وسوء المعاملة وتدني مستوى الأجور فضلاً عن زيادة ساعات العمل وقسوة ظروفه، كل ذلك أدى لنمو الشعور التضامن والذي تم ترجمته في النهاية في إنشاء النقابات المهنية التي توحد

---

(١) د/ فاطمة محمد الرزاز: استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٤، ص١٥. والواقع أن الإضراب بعد أن كان ينظر إليه لوقت طويل على أنه ظاهرة مرتبطة بالعنف أصبح ينظر إليه في المجتمعات الديمقراطية المتطورة على أنه حرية جماعية أساسية ووسيلة مشروعة للدفاع عن مصالح العمال في وجه ما يتمتع به رب العمل من سلطات واسعة وعلى ذلك فإن التحول الحديث في عالم العمل استلزم تحديث الفكر القانوني حول الإضراب. راجع في ذلك:

A. Supiot, Revister les droits d'action collective: Droit Social, 2001, p. 687.

كلمتهم وتدافع عن مصالحهم وحقوقهم([1]). وقد ترتب على ميلاد المنظمات العمالية أو النقابات المهنية تزايد حركات الإضراب والتي تناسبت طردياً مع قوة هذه النقابات واستقلالها.

وبعد أن أصبح الإضراب أمراً واقعاً كان لزاماً على المشرع أن يتدخل لتنظيم أحكامه من أجل تلافى أو تخفيف آثاره الضارة على طرفي علاقة العمل وعلى المجتمع بأكمله. فلا شك في أن الوسائل القسريه لفض منازعات العمل وأهمها الإضراب يترتب عليها الإضرار بالإنتاج القومي والتأثير السلبي على علاقة العمال بأصحاب الأعمال([2]).

([1]) **د/ أحمد حسن البرعي**: الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي، ١٩٨٢، ص٢٨١ وما بعدها، وراجع لذات المؤلف أيضاً: الوجيز في قانون العمل، نسخة مخصصة لطلبة الفرقة الثالثة بكليات الحقوق، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٣، ص٩٥١.

([2]) **د/ أحمد حسن البرعي**: الوجيز في قانون العمل، مرجع سابق، ص ٩٥١. وجدير بالذكر أن الإضرابات التي وقعت في تونس عام ١٩٧٢ قد أدت إلى خسارة ٢٥٣٠٠٠ ساعة عمل كما أدت إضرابات عام ١٩٧٣ إلى خسارة ٢٩٢٠٠٠ ساعة عمل وهذا يدل على مدى الخسارة المترتبة على الإضراب سواء للاقتصاد القومي أو تلك التي تلحق بأصحاب العمل. راجع في ذلك **أ/فريدة العبيدى**: السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى، ٢٠٠٧، ص ٢٥٨، وفى فرنسا ترتب على إضراب عام ١٩٨٨ في بعض المرافق العامة إلى خسارة ٦٨٦٠٠٠ يوم

ويتوقف موقف التشريعات الوطنية من الاعتـراف بحـق الإضراب من عدمه على النظام السياسي والاقتصادي السائد في كل منها. فعلى حين تعترف الدول الديمقراطية بحق الإضـراب كوسيلة لتحقيق وضمان التوازن القانوني بـين طرفـي علاقـة العمل، فإن الدول ذات النزعة الاشـتراكية – والتـي يتراجـع عددها يوماً بعد يوم – لا تقر هذا لحق على اعتبار أنه يفترض تعارضاً بين مصالح طرفي علاقة العمل وهو مالا يتحقق فـي ظل هذا النظام، الذي يفترض أن الطبقة العاملة هى التي تسيطر على وسائل الإنتاج وهو ما ينتفي معه وجود هذا التعارض فـي المصالح التي يبرر اللجوء للإضراب([١]).

وتتخذ بعض الدول منهجاً وسطاً حيث تقر حق الإضـراب احتراماً لتعهداتها الدولية ثم تضع من القيود والشروط والعراقيل ما يجعل اللجوء للإضراب في أضيق الحدود وإذا تم اللجوء إليه

عمل بينما فقدت فرنسا نتيجة الإضراب في بعض المرافـق العامـة فـي ١٩٨٩ ٢,٤ مليون يوم عمل.

راجع في ذلك: د/ عادل عبد العال سيد أحمد: حق الإضراب في المرافق العامة، تطوره، تحديد مفهومه، نظامه القانوني، ط٣، مؤسسة دار الكتـب، الكويت ١٩٩٧، ص ٨ هامش ٢.

([١]) راجع في ذلك أستاذنا الدكتور/ السيد عيد نايل: مدى مشروعية الإضراب وأثره على العلاقات التعاقدية، دراسة مقارنه، مكتبة سيد عبـد الله وهبـه، القاهرة ١٩٨٨، ص ٣.

يكون ذلك في ظل سيطرة أمنية محكمة تدفع العمال للعزوف عن حق الإضراب([١]).

والثابت أن العمال قد استخدموا حق الإضراب في الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم حتى قبل التدخل التشريعي. فمنذ العصور القديمة وهم يستخدمون هذا السلاح أو تلك الوسيلة لدفع ما يقع عليهم من ظلم. وقد بينت الدراسات أن الإضراب قد استخدم في العصر الفرعوني والعصر الروماني([٢]). وقد كانت هذه الإضرابات تقع في بدايتها من جانب التجمعات العرضية

([١]) ومن قبيل ذلك ما حدث في المغرب من اقتحام قوات الشرطة للإضرابات والاعتصامات واستعمال الكلاب البوليسية وعصابات رجال الأعمال في الاعتداء على العمال المضربين سواء في إضراب عام ١٩٨١، ١٩٩٠، ٢٠٠٠.

وراجع في الفقه الفرنسي:

H. Sinay et J. – C. Javillier, Traité de droit de travail, T. 6, La grève, 2ème éd. 1984, p. 11.

([٢]) ومن الإضرابات التي وقعت في العصر الفرعوني ذلك الإضراب الذي وقع في العام الـ ٢٩ من حكم رمسيس الثاني حيث هتف العمال بأنهم قد جاعوا ١٨ يوماً وتجنباً لأي ضرر يلحق بهم من جانب السلطات قام العمال بحفر خنادق ليحتموا بها خلف معبد تورميس الثالث. لمزيد من التفاصيل **د/على العريف**: شرح قانون العمل، جـ٢ ، مطبعة عطايا القاهرة، ص ص٢٧٥، ٢٧٦؛ **د/السيد عيد نايل**: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص ٤،٥، وراجع أيضاً هامش ٢ ص ٤.

للعمال وذلك حتى قبل ظهور النقابات العمالية. على أنـــه ومـــع منتصف القرن التاسع عشر بدأت الدول تعترف بحق العمال في العمل والتجمع والإضراب لدفع ما يقع عليهم من ظلم وما يقـــع على حقوقهم من افتئات([١]).

وقد كانت انجلترا وفرنسا من أسبق الدول التي أقرت حق الإضراب حيث أقرته فرنسا في عام واعترفت به انجلترا عام ١٧٨١ ثم لحقت بهما بلجيكا عام ١٨٦٦١٨٦٦. ومـــن الناحيـــة الدستورية فإن الدستور الفرنسي الصادر في عـــام ١٩٤٦ قـــد اعترف به صراحة. حيث نصت مقدمة هذا الدستور علـــى أن حق الإضراب يمارس في نطاق القوانين التي تنظمه([٢]).

وقد أثير التساؤل عقب اعتراف الدستور بهذا الحق حـــول ما إذا كان الإضراب يعد حقاً جماعياً تمارسه النقابة العمالية كما هو الحال في بعض الدول كألمانيا أم أنه حق فـــردى. واســـتقر الأمر في فرنسا على أن الحقوق الاجتماعية والاقتصادية هـــي

([١]) ا/ سحر مهدى الياسرى: الإضراب عن العمل حق تقـــره الدســـاتير وتصادره السلطات، مقال منشور على الإنترنت على الموقع التالي:
http://www.a/warsha.com

([٢]) "Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglement".

حقوق فردية وإن كانت تمارس في شكل جماعي. وقد أكدت محكمة النقض الفرنسية على ذلك في العديد من أحكامها([1]).

وقد أقر الدستور المغربي سنة ١٩٦٢ أيضاً بحق العمال في الإضراب حيث نصت المادة الثانية منه على أن الإضراب حق مشروع وسيبين قانون تنظيمي الكيفية التي يمارس بها هذا الحق. ولم يصدر هذا القانون التنظيمي بعد. أما الدستور الجزائري فانه يؤكد على هذا الحق في المادة ٥٧ التي تنص على أن الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون".

وقد تأخر إقرار حق الإضراب في الدول العربية لارتباط هذا الحق بنمو الحركة الصناعية، وبالتالي فمن المنطقي أن يتأخر التنظيم القانوني للإضراب في الدول المتأخرة صناعياً. على أن عمال هذه الدول قد مارسوا حقهم في الإضراب دون انتظار التدخل التشريعي ومن ذلك إضراب عمال السكك الحديدية في بغداد عام ١٩٢٧ والإضراب العام في العراق في عام ١٩٣١ وكذلك الإضرابات العمالية في عامي ١٩٣٦،

([1]) أنظر على سبيل المثال:

Cass. soc. 10 octobre 1990: **CSB**, 1990, A. 53.

حيث تؤكد المحكمة على أن :

"Tout salarié a un droit personnel à la grève".

١٩٣٧ بالنسبة لعمال السكك الحديدية في بغداد وعمال المـوانى في البصرة. وقد تلى ذلك إضراب عمال النفط بكركـوك عـام ١٩٤٧ حيث أطلقت عليهم السلطات النار مما أسفر عن مقتـل وإصابة العديد منهم فيما يعرف بمجزرة "كاتر وباغى". وفى عام ١٩٦٨ قام عمال الزيوت والصابون بالعراق تنظيم إضراب وهو ما استتبع التدخل بقسوة من جانب الجهات الأمنية حيث تم إعدام عاملين من قادة الإضراب والقبض على ما يجاوز ٣٠ عاملاً من المشاركين في الإضراب([1]). **والواضح أن** موقف الدول العربية من حق الإضراب مثل موقفها من النقابات العمالية والحريـات النقابية هي أكثر تشدداً في مجال حق الإضراب. وقـد أغفلـت بعض هذه الدول تنظيم الأحزاب ومنها الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية والكويت وعمان. بل إن المادة ١٠٠/أ من قانون العمل العماني رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٣ تحظر الإضراب أو التحريض عليه حيث تنص على أنه "يمنع التحـريض علـى الإضراب منعاً باتاً لأي سبب كان، ويتبع النظام المذكور في هذا الباب حيث وجود نزاع حول شـروط الاسـتخدام أو ظـروف العمل". والأصل أن عدم حظر الإضراب يجعله مباحاً فإذا جاء القانون خلواً من النص على الإضراب حظراً أو إجـازة كـان

([1]) **أ/ سحر مهدى الياسرى:** الإضراب عن العمل حق تقره الدساتير وتصادره السلطات العامة، سابق الإشارة إليه.

الإضراب مباحاً(١). وفى مصر أيضاً مارس العمال حقهم في الإضراب خاصة في عام ١٩٠٨ وهو الإضراب الذي وقع من عمال شركة التبغ وتلي ذلك العديد من الإضرابات وهو ما ضاق معه المشرع ذرعاً وحظر الإضراب خاصة في المرافق العامة بموجب القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٣(٢). وقد ظل هذا الحظر حتى صدقت مصر على الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦ والتي دخلت حيز التنفيذ في مصر عام ١٩٨٢. وقد أعقب ذلك بسنوات طويلة صدور قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والذي أقر صراحة بحق العمال في الإضراب السلمي لتحقيق مطالبهم المهنية الممكنة والمشروعة(٣).

---

(١) **د/أحمد حسن البرعى**: الوجيز في قانون العمل، مرجع سابق، ص٩٥٤.

(٢) **د/على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص٧؛ **د/محمد عبد الحميد أبو زيد**: دوام سير المرافق العامة، رسالة دكتوراه، حقوق القاهرة ١٩٧٥، ص٧٥؛ **د/عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، حقوق القاهرة ١٩٩٢، ص٢٨٩؛ **د/السيد عيد نايل**: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص ٨٣.

(٣) راجع المواد من ١٩٢ إلى ١٩٥ من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

ولعل مسلك المشرع المصري ينبع من التعهدات الدولية وما وقعت عليه مصر من اتفاقيات في هذا الشأن فضلاً عن قناعة المشرع بأن التنظيم التشريعي لهذا الحق من شأنه الإقلال من استعماله ويخفف من آثاره طالما وضعت الضوابط اللازمة لممارسته(١). والواقع أن التنظيم القانوني المتوازن لحق الإضراب يؤدى لتلافى آثاره السلبية سيما إذا تم ذلك في إطار تنظيم عادل وشامل لوسائل فض منازعات العمل الجماعية. فإيجاد وسائل سلمية فاعلة لحسم هذه المنازعات يغنى عن اللجوء للإضراب وحتى إذا لم يكن هناك مفراً من اللجوء إليه فيكون ذلك في ضوء ما رسمه المشرع من إجراءات وضوابط.

أهمية موضوع الدراسة:

لعل ما دفعنا لاختيار التنظيم القانوني للإضراب هو ماتشهده الآونة الأخيرة من إضرابات حتى صار الإضراب ظاهرة يتكرر اللجوء إليها في أكثر من منشأة. وإذا كانت وزارة القوى العاملة تحاول التقليل من شأن هذه الظاهرة بدعوى أن حالات الإضراب نادرة إذا قورنت بعدد المنشآت العاملة في

---

(١) د/ **السيد عيد نايل**: مدى مشروعية حق الإضراب، مرجع سابق، ص ٦.

مصر(١) فإن ذلك لا يعنى التقليل من شأن تفاقم حالات الإضراب وتزايد عددها يوماً بعد يوم خاصة في ظل تسارع وتيرة الخصخصة الذي ينذر بعواقب وخيمة وهو ما يجعل حق الإضراب الوسيلة الفاعلة للحفاظ على حقوق العمال. ولما كان قانون العمل يتسم بالطابع الواقعي وبكونه يرتبط بظروف المجتمع ويتطور بتطوره فإن هذا القانون يجب أن يتواءم مع المستجدات التي لحقت بالمجتمع. وإذا كانت مشروعية الإضراب في ضوء قانون العمل الحالي باتت أمراً مسلماً(٢) فان التنظيم الذي وضعه المشرع لهذا الحق يستحق الدراسة لبيان مدى اتفاقه مع الاتفاقات

---

(١) أ/ **رفعت محمد حسن**: الإطار القانوني لحق الإضراب السلمي عن العمل، كتاب العمل العدد ٥٢٤ مايو ٢٠٠٧، ص٣، وقارن **د/على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ٥ حيث يؤكد سيادته على تنامي حالات الإضراب في السنوات الأخيرة خاصة في فرنسا.

(٢) راجع حول مدى مشروعية الإضراب قبل صدور قانون العمل الحالي، **د/السيد عيد نايل** : مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص ٥٦ وما بعدها ؛ **د/عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ١٥٩ وما بعدها؛ **د/ رمضان عبد الله صابر**: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دراسة في ضوء قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقانون المقارن، دار النهضة العربية ٢٠٠٤، ص ٥٦ وما بعدها؛ **د/ على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص٣٧ وما بعدها.

الدولية والطموحات العمالية ومدى فاعلية هذا الحق كوسيلة يلجأ إليها العمال عند الضرورة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المهنية المشروعة. من أجل ذلك كانت هذه الدراسة التي تقودنا لمعرفة مدى التوازن بين حقوق العمال وأصحاب الأعمال ومدى جدية المشرع في جعل الإضراب وسيلة حقيقية وفاعلة في يد العمال للدفاع عن مصالحهم المشروعة وكذلك مدى جدوى هذا التنظيم في تلافى الآثار الاجتماعية والاقتصادية لممارسة هذا الحق – ولبلوغ هذه الغاية فإننا نرى تقسيم هذه الدراسة على النحو التالي:

الفصل الأول : مفهوم الإضراب وعناصره وصوره.

الفصل الثاني: أساس حق الإضراب وشروط ممارسته.

الفصل الثالث: آثار ممارسة حق الإضراب.

[٢٠]

الفصل الأول

مفهوم الإضراب وعناصره وصوره

لا يتسنى التعرف على عناصر الإضراب والأشكال المختلفة التي يتخذها إلا من خلال تعريفه تعريفا دقيقا يعبر عن حقيقته ويبين عناصره. وسوف نخصص هذا الفصل لعرض الاجتهادات الفقهية والقضائية بشأن تعريف الإضراب ثم نستخلص عناصره المادية والمعنوية (المطلب الأول). أما المطلب الثاني فسوف يكون محلا لاستعراض الصور المختلفة للإضراب وبيان مدى مشروعية كل منها.وعلى ذلك فإننا سنقسم هذا الفصل للمبحثين التاليين:

المبحث الأول: تعريف الإضراب وبيان عناصره.

المبحث الثاني: صور الإضراب.

المبحث الأول

تعريف الإضراب وبيان عناصره

يجد لفظ الإضراب مصدره التاريخي في مكان بالعاصمة الفرنسية يسمى Place de grève والذي يقع على نهر السين والذي كان مقراً لتجمع العاطلون أملاً في الحصول على فرصة عمل. ومن هنا أصبح يطلق على فعل التوقف الجماعي عن العمل لفظ الإضراب. وبذلك أصبحت عبارة Faire grève تعنى السيطرة على أحد الأماكن بهدف الحصول على فرصة عمل([١]).

([١]) لمزيد من التفاصيل راجع **د/على عبد العال سيد أحمد:** حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ٩٢ والمراجع المشار إليها بهامش ١؛ **د/عبد الباسط عبد المحسن:** الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص٢.

ومن هنا أيضاً اشتق مصطلح الإضراب La grève والذي يعنى الضغط على صاحب العمل وعلى السلطات العامة أيضاً لتحقيق بعض المطالب المهنية الممكنة والمشروعة. وقد أصبح الإضراب بعد ذلك مصطلحاً قانونياً بل وحقاً دستورياً واجتماعياً تعنى به الدساتير والاتفاقات الدولية كما تعنى به التشريعات الوطنية.

والواقع أن تعريف الإضراب يعد من المسائل الشائكة سيما وأن التشريعات التي نظمت الإضراب قد عمدت إلى عدم تعريفه لتدع المجال لاجتهاد الفقه والقضاء. وعلى ذلك فسوف نعرض فيما يلي لتعريف الإضراب في الفقه والقضاء وذلك لكي نستخلص من هذه التعاريف العناصر التي يشتمل عليها الإضراب والتي لا يعد التوقف الجماعي عن العمل إضراباً إلا إذا استوفاها.

وفى سبيل ذلك سنقسم هذا المبحث للمطلبين التاليين.

المطلب الأول: تعريف الإضراب.

المطلب الثاني: عناصر الإضراب.

المطلب الأول

تعريف الإضراب

ذكرنا سلفا أن التشريعات التي تضمنت تنظيما لحق الإضراب للم تضع تعريفا له وهو ما يلقى عبئا جسيما على كاهل الفقه و القضاء. والواقع أن الإضراب من المسائل التي يفضل بشأنها وضع تعريف منضبط من جانب المشرع فهو لا يقل شأنا عن الجريمة الإرهابية التي تعمد تشريعات مكافحة الإرهاب تعريفها علي وجه الدقة والتحديد. وحيث لم يعرف المشرع المصري أو الفرنسي هذا الحق فإننا سنحاول التوصل لذلك الهدف من طريق عرض التعاريف العديد قال بها الفقه والقضاء في كلا الدولتين التي وذلك من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول

موقف الفقه من تعريف الإضراب

تتعدد التعاريف الفقهية للإضراب حيث ينظر كل فقيه إلى زوايا معينه علي أن هذه التعاريف تتفق في مجملها على الصفة الجماعية التوقف عن العمل وكونه مدبرا وسنعرض من خلال هذا الفرع لموقف كلاً من الفقه المصري والفرنسي من تعريف الإضراب وذلك على النحو التالي:

أولاً: موقف الفقه الفرنسي من تعريف الإضراب:

يذهب بعض الفقه الفرنسي لتعريف الإضراب بأنه " توقف العمال عن العمل، توقفاً جماعياً ومدبراً بقصد ممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطات العامة(١)". ويتميز هذا التعريف بأنه يبرز الطابع الجماعي والتركيز على أهمية عنصر تدبير الإضراب. على أنه يؤخذ على ذلك التعريف إغفال هدف الإضراب وهو المطالب المهنية للعمال المشاركين في الإضراب. وفضلاً عن ذلك فإن هذا التعريف يجعل الإضراب السياسي مشروعاً رغم أن الراجح فقهاً هو أن الإضراب بالمفهوم الدقيق هو "الإضراب المهني" الذي يسعى العمال من خلاله للضغط على صاحب العمل لتحقيق مطالب مهنية(٢).

ويعرف جانب آخر من الفقه الإضراب بأنه "التوقف الجماعي عن العمل بهدف تحسين ظروفه أو الحصول على

---

(١) **G. – H. Camerlynck** et **G. Lyon – Caen**, Droit de travail, 11ème éd. Dalloz 1982, p. 961; **R. Latournerie**, Le droit français de la grève, Sirey 1972, p. 266 et s.

(٢) في نفس المعنى د/ **عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص٢٣؛ د/**على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ٩٣.

مزايا أفضل أو بقصد تأييد نشاط سياسي أو اجتماعي"(١). وإذا كان هذا التعريف قد أبرز العناصر المادية والمعنوية للإضراب إلا أنه قد جعل الإضراب السياسي مشروعاً كالإضراب المهني وهو ما يتعارض مع الراجح فقهاً وقضاءاً وتشريعاً(٢).

ويرى بعض الفقه الفرنسي أن الإضراب هو "رفض جماعي ومدبر للعمل يعبر فيه العمال في الخروج مؤقتاً على شروط العقد لإنجاح مطالبهم"(٣). ويركز هذا التعريف كما هو واضح على الصفة الجماعية للإضراب ويستلزم كونه مدبراً و يؤكد أيضا على أنه وسيلة لتحقيق مطالب العمال. على أنه يؤخذ عليه أنه لم يحدد طبيعة المطالب العمالية التي يهدف الإضراب لإنجاحها أو تحقيقها(٤) كما أنه يجعل الإضراب السياسي مشروعاً وهو ما لا يقبله الفقه أو القضاء أو التشريع. ويرى البعض أيضاً

---

(١) M. **Piquemal**, Le fonctionaire, droit et garanties, Paris 1973, p. 383.

(٢) راجع في ذلك د/**على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ٩٤ والمراجع المشار إليها بهامش ٢.

(٣) **H. Sinay**, Traité de droit de travail, T. 6, La grève, Paris 1966, p. 133.

(٤) د/**السيد عيد نايل**: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص ١٢.

أن الإضراب هو "كل توقف جماعي عن العمل لمساندة المطالب العمالية"(١).

ويتميز هذا التعريف بالإيجاز وبإبراز الطابع الجماعي للإضراب وهدفه الذي يتمثل في مساندة أو تحقيق أو دعم المطالب العمالية، و إن كان يؤخذ عليه أنه لم يبين عنصر تدبير الإضراب ولم يوضح طبيعة المطالب العمالية وما إذا كانت تقتصر على المطالب المهنية أم يمكن أن تتضمن مطالب سياسية تبرر الإضراب السياسي.

ويعرف بعض الفقه الفرنسي الإضراب أيضاً بأنه «توقف عن العمل من أجل مطالب مهنية(٢). ويؤخذ على هذا التعريف أنه لم يبين عناصر الإضراب وخاصة كون التوقف جماعياً إذ يفهم منه أن توقف عامل واحد من أجل تحقيق مطالب مهنية يعد إضراباً مشروعاً.

---

(١) **J. Pelissier, A. Supiot** et **A. Jeammaud**, Droit de travail, 22ème éd. Dalloz, 2004, p. 1255.

حيث يعرف، هذا الجانب الفقهي الإضراب بأنه:

"Tout arrêt collectif du travail, à l'appui de révendications".

(٢) **B. Tessie**, La grève, Dalloz 1994, p.11.

ويعرف جانب آخر من الفقه الفرنسي أيضا حق الإضراب بأنه "التوقف الجماعي المتفق عليه من قبل كل أو بعض العمال في مرفق معين أو أكثر، وذلك بهدف تحقيق مطالب مهنية"(١).

ويمتاز هذا التعريف بالإيجاز والشمول حيث يبين كل عناصر الإضراب، ويؤكد على الطبيعة المهنية لمطالب العمال والتي يسعى العمال للضغط على صاحب العمل لتحقيقها كما أنه لا يتطلب أن يشارك كل العاملين في المنشأة في الإضراب من أجل تحقيق الصفة الجماعية في التوقف عن العمل بل يكتفي فقط بتوقف بعض العمال في المنشأة لكي يتحقق الإضراب وتتوافر الصفة الجماعية اللازمة له.

ثانياً: تعريف الإضراب في الفقه المصري:

أمام صمت المشرع المصري عن تنظيم الإضراب ومن ثم تعريفه فقد أدلى الفقه المصري بدلوه في هذا الشأن حيث تعددت التعاريف وفقا لزاوية النظر التي تبناها كل فقيه تدور حول فكرة جوهرية وهى التوقف الجماعي عن العمل، إلا أن

---

(١) **V. -S. Dion – Loye**, Le fait de grève, Thèse Dijon 1989, p. 18; **Ph. Terneryre**, La grève dans les services publics, Sirey 1991, p. 20.

الملاحظ أن تعاريف فقهاء القانون العام تختلف عن تلك التي قال فقه قانون العمل من نواحي عديدة وذلك هو ما سنبينه فيما يلي:

١ – موقف فقهاء القانون العام من تعريف الإضراب:

الإضراب وفقا لبعض فقهاء القانون العام هو هجر الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم مع تمسكهم بوظائفهم. ويلجأ الموظفون عادة لهذا الإجراء إظهاراً لسخطهم على عمل من أعمال الحكومة أو لإرغام الحكومة على إجابة مطالبهم(١).

والواقع أن هذا التعريف يُعد وصفاً للإضراب أكثر من كونه تعريفاً له، وعلى أية حال فإنه إذا كان يبرز الصفة الجماعية للتوقف عن العمل ويوضح أهداف الإضراب إلا أنه قد خلط بين الإضراب المهني والإضراب السياسي. ويقصر هذا التعريف أيضاً الإضراب على المرافق العامة أو الموظف العام وذلك خلافاً للراجح فقهاً والثابت تشريعاً وهو أن عمال القطاع

---

(١) من أنصار هذا الاتجاه د/**محمد عبد الحميد أبو زيد**: دوام سير المرافق العامة، مرجع سابق، ص١٥؛ د/**محمد أنس جعفر**: الموظف العام وممارسة العمل النقابي، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، س١، ع١ ١٩٨٦، ص١٣٧؛ د/**محمد حسنين عبد العال**: الحريات السياسية للموظف العام، مجلة القانون والاقتصاد، س٥٠، ١٩٨٠، ص٦٤٩. تشريعاً وقضاءاً وفقهاً.

الخاص يتمتعون بحق الإضراب – من باب أولى- كنظرائهم في الوظائف العامة بالتمتع بهذا الحق. وقد أخذ البعض أيضاً على هذا التعريف أنه يوحي بضرورة إجماع العمال على الإضراب كما أنه يتجاهل عنصر هام من عناصر الإضراب وهو تدبير الإضراب(١).

ويعرف جانب آخر الإضراب بأنه "حق تقرره الدولة لطوائف العاملين بها، متى بلغت هذه الطوائف شأواً بعيداً من النضج والوعي يؤهلها لممارسة هذا الحق، في صورة اتفاقهم المسبق على التوقف عن العمل وتركه، وتمسكهم بوظائفهم أو أعمالهم، بقصد ممارسة الضغط على الإدارة أو أرباب الأعمال حسب الأحوال، من أجل تحسين شروط العمل وأحكامه(٢)".

ولا شك أن هذا التعريف رغم إسهابه فقد أبرز كافة عناصر الإضراب واستبعد الإضراب السياسي من نطاق المشروعية، كما أنه جعل الإضراب حقاً للعمال جميعاً سواء

---

(١) **د/ ناصف هلال**: إضراب العاملين بين الإجازة والتحريم، رسالة دكتوراه حقوق عين شمس ١٩٨٤، ص٢٦ وما بعدها؛ **د/عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٥؛ **د/على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ٩٥.

(٢) **د/ ناصف هلال**: إضراب العاملين بين الإجازة والتحريم، مرجع سابق، ص٢٨ وما بعدها.

كانوا يعملون بالمرافق العامة أو بالقطاع الخاص. **على أنه يؤخذ** عليه استلزام أن يبلغ العمال **قدراً كبيراً من النضج والوعي** كشرط للتمتع بهذا الحق. فما هو هذا المقدار أو تلك الدرجة من النضج والوعي؟ ومن الذي يقدر ما إذا كان هذا القدر قد توافر في حقهم من عدمه؟ وما هي طبيعة هذا الوعي وذلك النضج(١)؟

ويعرف بعض فقه القانون العام الإضراب بأنه "التوقف الجماعي المتفق عليه عن العمل من قبل كل أو بعض العاملين في مرفق معين أو أكثر، وذلك بقصد تحقيق مطالب مهنية"(٢).

و يتميز هذا التعريف بالإيجاز وبكونه يشتمل على كافة عناصر الإضراب ويؤكد على الطبيعة المهنية للمطالب التي يتم اللجوء للإضراب لتحقيقها وهو ما يستبعد الإضراب السياسي ويؤكد على الطابع المهني للإضراب. ويعاب على هذا التعريف أنه يجعل الإضراب قاصراً على العاملين بالمرافق العامة حيث

---

(١) لمزيد من التفاصيل د/**على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ص ٩٦، ٩٧؛ د/**عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٧؛ د/**محمود أبو السعود**: الموظف العام وممارسة الحقوق والحريات السياسية، دار الثقافة الجامعية، القاهرة ١٩٩٠، ص١٣٩ وما بعدها.

(٢) د/ **على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ٩٩.

يؤكد على أن الإضراب هو الذي يقوم به كل أو بعض "العاملين في مرفق معين أو أكثر". وفضلاً عن ذلك فإن هذا التعريف لم يبين نطاق المطالب المهنية التي يمارس الإضراب من أجل تحقيقها.

٢- موقف فقه قانون العمل من تعريف الإضراب:

الواقع أن التعاريف التي قال بها فقهاء قانون العمل قد جاءت أكثر عدداً ودقة وتحديداً وسنعرض لأهمها فيما يلي:

يرى البعض أن الإضراب هو "توقف مجموعة من العمال عن العمل بقصد إذعان صاحب العمل لمطالبهم المهنية المتعلقة بظروف العمل وشروطه(١)".

---

(١) **د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل:** التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقاً للقانون الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي، مجلة الحقوق، ع٣، س١٨، ص٩٣؛ في نفس المعنى د/نادر شافي حيث يعرف سيادته الإضراب بأنه «توقف العمال الجماعي عن العمل بقصد الضغط على رب العمل من أجل تحسين شروط العمل». ويضيف سيادته أن المفهوم الاجتماعي للإضراب يعنى أنه «توقف جماعة في مركز التبعية تجاه سلطة معينة عن العمل، للحصول على المزايا التي تطالب بها من السلطة ذات العلاقة». راجع لهذا المؤلف: الإضراب في قانون العمل اللبناني، سابق الإشارة إليه.

ويعرف البعض الإضراب أيضاً بأنه "امتناع جميع العمال أو فريق منهم عن أداء العمل الملتزمين به بموجب عقد العمل بدون رضاء صاحب العمل لأجل الحصول على مطالب مهنية أو للتضامن مع عمال آخرين فهو عمل سلبي بحت يلجأ إليه العمال للضغط على صاحب العمل لاجابة لمطالبهم"(١). ورغم وجاهة هذا التعريف إلا أنه يجيز إضراب التضامن بصفة مطلقة، كما أنه يجعل الإضراب دائماً تصرفا سلبياً من جانب العمال رغم أن ذلك لا يصدق على كافة صور الإضراب.

ويعرف أستاذنا الدكتور/أحمد البرعي الإضراب بأنه "توقف العمال عن العمل توقفاً إرادياً ومدبراً لممارسة ضغط على صاحب العمل لحمله على إجابة المطالب المهنية التي سبق له رفضها من قبل"(٢). ومن جانبه فان أستاذنا الدكتور /السيد نايل فإنه يعرف الإضراب بأنه "توقف جماعي مدبر عن العمل يهدف إلى تأييد مطالب مهنية رفض صاحب العمل تحقيقها"(٣).

---

(١) **د/أحمد السعيد الزقرد**: الوجيز في قانون العمل، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ٢٠٠٤، بدون ناشر ، ص٥٤٧.

(٢) أستاذنا الدكتور/**أحمد حسن البرعي**: الوجيز في قانون العمل، مرجع سابق، ص ٩٥٢.

(٣) أستاذنا الدكتور/ **السيد عيد نايل**: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص١٨؛ في نفس المعنى **د/خالفي عبد اللطيف**: الوسائل السلمية لحل

ويتميز التعريفان السابقان بأنهما يشتملان على عناصر الإضراب ويؤكدان على الطبيعة المهنية للإضراب وللمطالب المهنية، كما يستلزمان سبق إخطار رب العمل بهذه المطالب وعدم إجابته لها يستجيب لها بحيث يكون الإضراب هو الوسيلة الأخيرة التي يلجأ إليها العمال تحقيقها لمطالبهم المهنية.

ويذهب بعض الفقه إلى أن الإضراب هو "امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع أصحاب الأعمال([1])". ويؤخذ على هذا التعريف أنه **يقصر حق الإضراب** على عمال القطاع الخاص الذين يرتبطون برب العمل بعقود فردية، كما أنه لم يحدد عناصر الإضراب أو المطالب المهنية التي يلجأ العمال للإضراب من أجل تحقيقها.

ويرى البعض أيضاً أن حق الإضراب هو "توقف بعض العمال عن العمل، توقفاً إرادياً ومدبراً لممارسة الضغط على

منازعات العمل الجماعية، رسالة دكتوراه، حقوق عين شمس ١٩٨٧، ص٨٩؛ وفي نفس المعنى أيضاً، أ/**رفعت محمد حسن**: الإطار القانوني لحق الإضراب السلمي عن العمل، مرجع سابق، ص ٥، حيث يعرف سيادته الإضراب بأنه "توقف العمال عن العمل توقفاً إرادياً ومدبراً لممارسة الضغط على صاحب العمل لحمله على الاستجابة إلى المطالب المهنية التي سبق له أن رفضها من قبل".

([1]) د/ **على العريف** : شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٧١.

صاحب العمل، لحمله على إجابة المطالب المهنية التي سبق لـه رفضها من قبل"([1]). وفي عبارة وجيزة يعرف الدكتور/ محمود جمال الدين زكي الإضراب بأنه "امتناع العمال عن العمل، امتناعاً إرادياً ومدبراً، لتحقيق مطالب مهنية"([2]).

الفرع الثاني

موقف القضاء من تعريف حق الإضراب

أولاً: موقف القضاء الفرنسي:

ساهم مجلس الدولة الفرنسي بجانب محكمة النقض الفرنسية في تعريف الإضراب حيث أن المستقر عليه في فرنسا أنه حق دستوري مكفول لكل فئات العمال بغض النظر عن طبيعة الجهة التي يعملون بها. وفى هذا الصدد يذهب مجلس الدولة الفرنسي إلى أن الإضراب هو" التوقف الجماعي المتفق

([1]) **د/عبد الباسط عبد المحسن:** الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص٣٤.

([2]) **د/ محمود جمال الدين زكى:** قانون العمل، ط٣، مطبعة جامعة القاهرة ١٩٨٣، ص٨٠٤. والمراجع المشار إليها بهامش ١. ويؤيد هذا الرأي أيضاً **د/رمضان عبد الله صابر:** النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص ٤٣.

عليه لكل أو بعض العاملين في المرفق العام أو في مرفق آخر، وذلك من أجل تأييد مطالب مهنية"([١]).

ومن جانبها فإن محكمة النقض الفرنسية قد عرفت الإضراب في العديد من أحكامها، ولعل أهمها أن الإضراب هو "توقف مدبر عن العمل بغرض تأييد مطالب مهنية محددة سلفاً رفض صاحب العمل تحقيقها"([٢]).

ومن حيث **موقف القضاء المصري** من تعريف الإضراب فإن محكمة أمن الدولة العليا طوارئ قد عرفته بأنه "الامتناع

([١]) أنظر على سبيل المثال:

CE, Ass 7 juillet 1950: Rec. p. 426;
CE 1ère février 1963: Récuiel, p. 66.

([٢]) أنظر على سبيل المثال :

Cass. soc. 17 Jenvier 1968: Bull. civ., V, n. 35; en meme sens Cass. soc. 27 janvier 1969: Bull. civ., V, n. 50; Cass. Soc. 30 novembre 1977: Bull. civ., V, n. 655; Cass. soc. 16 mai 1989: Bull. civ., V, n. 360, comp. Cass. civ. 1ére ch., 15 janvier 1991: D. 1991, somm., p. 353, obs. **Penneau**.

حيث تعرف المحكمة الإضراب بأنه:

"Une cessation concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles déja déterminees auxquelles l'employeur refus de donner satisfaction"..

الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم"([1]).

ويؤخذ على هذا التعريف أنه لم يحدد طبيعة المطالب التي يتم اللجوء للإضراب من أجل تحقيقها فذكر المطالب بهذا الشكل العام يوحى بمشروعية الإضراب السياسي أو إضراب التضامن. وفضلاً عن ذلك فإن هذا التعريف يجعل من الاتفاق السابق على الإضراب أحد عناصره([2]). والملاحظ أن ندرة التعاريف القضائية للإضراب في مصر يرجع لحداثة تنظيمه تشريعيا ولندرة المنازعات المتعلقة به والتي تعرض على القضاء. فكأن الجهات الأمنية بقمعها للإضرابات في مهدها إنما تعفى القضاء من الجهد الذي يبذله في هذا الشأن وذلك هو الحال في معظم الدول العربية.

ثانياً: موقف التشريعات العربية من تعريف الإضراب:

لعل المشرع العراقي هو الوحيد – على حد علمنا – الذي يُعرف الإضراب ويطلق عليه التوقف عن العمل. وقد عرف نظام المصالحة والتحكيم لحسم منازعات العمل لسنة ١٩٥٤

([1]) **محكمة أمن الدولة العليا طوارئ جلسة ١٩٨٧/٤/١٦**، مجلة المحاماة، ع٨، يونيو ١٩٨٧، ص١٢ وما بعدها.

([2]) **د/ السيد عيد نايل**: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص ١٦.

الإضراب بأنه "توقف جماعة من العمال تعمل بتضامن عن العمل" أما قانون عام ١٩٥٨ فقد عرفه بأنه "اتفاق مجموعة من العمال أو المستخدمين أو أكثرهم في مشروع أو مشاريع على التوقف عن العمل بشأن أمور تتعلق بشروط العمل أو الاستخدام وأحوالهما"(١).

ويعرف مشروع القانون التنظيمي للإضراب في المغرب بأنه "وقف للعمل، كلى وجماعي ومتفق عليه، يقرر من طرف مجموعة أو جماعة من الأُجراء من أجل تحقيق مطالبهم المهنية المباشرة، ويمارس خارج أمكنة العمل". ويبرز هذا التعريف عناصر الإضراب كما يحظر الإضراب مع احتلال أماكن العمل و يؤكد على الطابع المهني للإضراب الذي يجب أن يمارس من أجل تحقيق مطالب مهنية مباشرة بما يعنى استبعاد الإضراب السياسي وإضراب التضامن. ويحظر هذا التعريف أيضا الإضراب قصير المدة المتكرر حيث يستلزم أن يكون التوقف

---

(١) في نفس المعنى المادة ١٣٦ من قانون العمل العراقي رقم ٧٧ لسنة ١٩٨٧.

راجع في ذلك أ/سحر **مهدى الياسرى**: والتي تعرف الإضراب بأنه "امتناع العمال جماعياً عن العمل الواجب عليه بمقتضى عقود العمل، نتيجة أحد منازعات العمل الذي يحدث بينهم وبين أصحاب العمل وبنية الرجوع إلى العمل بعد حسمها"، سابق الإشارة إليه.

الجماعي عن العمل كلياً. ولعل ما يؤخذ على هذا التعريف أنه لم يشترط أن يكون العمل الذي يتوقف العمال عن أداءه ملزماً.

وبعد استعراض كافة التعاريف السابقة يمكننا تعريف الإضراب بأنه "**حق يخول للعمال الامتناع عن العمل الملزم امتناعاً إرادياً ومدبراً لتحقيق مطالبهم المهنية الممكنة في إطار القانون**". ويتميز هذا التعريف بأنه يبرز طبيعة الإضراب بأنه حق مشروع طالما مارسه العمال في إطار القانون. سواء من حيث الشروط الموضوعية أو الإجرائية اللازمة لمشروعية الإضراب. كما يؤكد على الطابع السلمي للإضراب وعدم ارتكاب العمال للخطأ الجسيم الذي يبرر الفصل حيث يؤكد التعريف يؤكد على ضرورة الالتزام بالإطار القانوني للإضراب. ويبين هذا التعريف أيضاً أن المطالب التي تبرر اللجوء للإضراب يجب أن تكون **مهنية وممكنة ومشروعة** بحيث يستطيع صاحب العمل الوفاء بها بما يمنع وقوع الإضراب أو يؤدى لنهايته حال بدأه فعلاً. ولم يستلزم التعريف ضرورة رفض صاحب العمل السابق لهذه المطالب حيث أن الإضراب المفاجئ جائز في منشآت القطاع الخاص في فرنسا. ويؤكد ذلك التعريف أيضاً على أن يكون العمل الذي يتوقف العمال المشاركين في الإضراب عملاً ملزماً سواء بموجب عقد العمل الفردي أو اللائحة أو اتفاقية العمل الجماعية. وأخيراً فإن الممارسة المشروعة للإضراب وفقاً للقانون تقتضى أن تتم من خلال النقابات العمالية وفقاً للإجراءات والضوابط التي وضعها

المشرع وألا يرتكب هؤلاء العمال خطأ جسيم خاصة عدم الاعتداء على حق ملكية رب العمل للمنشأة ومحتوياتها، وعدم الاعتداء على حرية العمل بالنسبة للعمال غير المشاركين في الإضراب. وهكذا يتضح أن حق الإضراب مكفول لعمال المرافق العامة والقطاع الخاص في إطار القانون الذي يمكنه حظره أو تقييده بالنسبة لبعض فئات العمال بما يضمن عدم الإخلال بالأمن القومي أو بالنظام العام وبضرورة سير المرفق العام بانتظام واطراد.

المطلب الثاني

عناصر الإضراب

من خلال تعريفنا للإضراب يمكن استخلاص عناصره المادية والمعنوية والتي يلزم توافرها حتى يكون التوقف عن العمل إضراباً مشروعاً. وبمعنى آخر فإن عدم توافر هذه العناصر من شأنه أن يجعل تصرف العمال تصرفاً غير مشروع قد يصل لحد الخطأ الجسيم الذي يبرر لرب العمل فصل من اقترفه. وسنعرض فيما يلي للعناصر المادية والمعنوية للإضراب من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول : العناصر المادية للإضراب.

الفرع الثاني: العناصر المعنوية للإضراب.

الفرع الأول

العناصر المادية للإضراب

تتمثل العناصر المادية للإضراب في **التوقف الجماعي** عن **عمل ملزم وبشكل مؤقت** ويتطلب توافر هذه العناصر تحقق الشروط التالية:

الشرط الأول: التوقف عن العمل:

جدير بالذكر أن الإضراب ليس هو النزاع الجماعي ذاته بل هو تعبير عن أن هناك نزاعاً جماعياً قائماً وما الإضراب إلا وسيلة لحسمه ([1]). ويتخذ الإضراب كوسيلة للتعبير عن وجود النزاع الجماعي شكل الامتناع الجماعي عن العمل والذي يتخذ عادة شكلاً سلبياً يتمثل في عدم التوجه لمكان العمل في المواعيد المحددة لأدائه. ويجب أن يكون هذا العمل ملزماً سواء كان

([1]) **J. Pélissier**, **A. Supiot** et **A. Jeammaud**, Droit de travail, op. cit., p. 1244; **H. Sinay** et **J. – C. Javillier**, Traite de droit de travail, T. 6, La grève, op. cit., p.

مصدر هذا الإلزام هو بنود عقد العمل الفردي أو القانون أو اللائحة أو الاتفاق الجماعي([1]).

ويُعد الامتناع عن الذهاب إلى العمل من جانب العمال المشاركين في الإضراب هو الشكل التقليدي له. ولا شك في مشروعية هذه الصورة من صور الإضراب حيث لا تشكل تعدياً على حق ملكية المنشأة أو على حرية غير المضربين في العمل. وفضلاً عن هذا فإن ذلك الموقف السلبي من جانب العمال يُعد **دليلاً على بدء الإضراب** وعنصراً هاماً من عناصره([2]). ويشترط لتحقق هذا العنصر ما يلي:

١- أن يكون التوقف عن العمل كاملاً:

يلزم لمشروعية الإضراب أن يكون التوقف عن العمل، كاملاً وصريحاً بحيث لا يدع مجالاً للشك في رغبة العمال في الضغط على صاحب العمل من أجل الاستجابة لمطالبهم المهنية طالما كانت ممكنة ومشروعة.

([1]) راجع في ذلك **د/السيد عيد نايل**: قانون العمل، دار النهضة العربية ٢٠٠٠ - ٢٠٠١، ص ٦٧٧؛ **د/عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣٦.

([2]) **د/محمد عبد الخالق عمر**: قانون العمل الليبي، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية ١٩٧٠، ص ٧٢٠.

وعلى ذلك فإن مجرد الإبطاء في معدل أداء العمل وهو ما يعرف بالإضراب البطئ، أو تكاسل العمال في أداء العمل وهو ما يعرف بإضراب التكاسل Grève perlée (١) لا يعد عملا مشروعا ما لم يقره المشرع كتدرج في ممارسة حق الإضراب(٢). ويذهب بعض الفقه الفرنسي إلى أن الإضراب يُعد مشروعاً تمتما كالتوقف الكامل عن العمل؛ وتبرير ذلك أنه ينطوي على اتفاق جماعي يرمى العمال من خلاله الضغط على صاحب العمل لتحقيق مطالبهم المشروعة(٣). ويضيف أنصار هذا الرأي أن الاعتراف بالإضراب قد جاء عاماً وبالتالي فإن اشتراط أن يكون التوقف عن العمل كاملاً يعد تضييقاً لنطاق الإضراب دون سند من القانون(٤).

وبجانب ما سبق فإن إضراب الإنتاج أو الإضراب البطئ يؤدى لذات النتائج التي يؤدى إليها الإضراب الكامل أو التوقف

---

(١) وقد يرجع الإبطاء في أداء العمل إلى رغبة العمال في إتقانه وأداءه بدقة وهو ما يعرف بإضراب الهمة Grève de zele.

(٢) انظر على سبيل المثال المادة ٢٣١ من مشروع قانون العمل السوري

(٣) أنظر على سبيل المثال لـ

H. Sinay et J. – C. Javillier, Traité de droit du travail, T. 6, La grève, op. cit., p. 172 et s.

(٤) راجع في ذلك **د/على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ١٠١.

الكامل عن العمل وبالتالي يتحقق التوقف عن العمل ولكن بشكل غير مباشر([1]).

على أن هذا الرأي لم يجد قبولاً من جانب الفقه الذي أخذ عليه أن الإضراب البطئ يفتقد للعناصر المادية للإضراب ولا يتحقق بشأنه سوى العناصر المعنوية فقط وهى نية الضغط على صاحب العمل من أجل الاستجابة لمطالبهم في حين يغيب العنصر المادي المتمثل في التوقف الكامل عن العمل. وبجانب ذلك فإن الإضراب البطئ من شأنه أن يحيق بالمنشأة ضرراً جسيماً حيث ينخفض الإنتاج مع ثبات التكاليف والمصروفات خاصة وأن المشاركين في الإضراب يحتفظون في هذه الحالة بأجورهم وبالتالي يتكبد رب العمل ذات النفقات التي يتحملها في حالة الإنتاج الكامل([2]). ومما يؤخذ على هذا الرأي أيضاً أن الإضراب البطئ يعنى بقاء العمال في مكان العمل وهو ما يُعد

([1]) راجع في ذلك **د/السيد عيد نايل:** قانون العمل، مرجع سابق، ص ٦٨٠؛ **د/عبد الباسط عبد المحسن:** الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص٤٠، **د/نادر شافي:** الإضراب في قانون العمل اللبناني، سابق الإشارة إليه.

([2]) **د/على عبد العال سيد أحمد:** حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ١٠٢. **د/عبد الباسط عبد المحسن:** الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص٤١.

اعتداءاً على حرية العمال غير المضربين في أداء العمل بالشكل الطبيعي وبطاقة كاملة خاصة وأن الصناعة الحديثة تجعل أقسام المنشأة مرتبطة ببعضها البعض في العمل حيث يطبق مبدأ التخصص في العمل بحيث يختص كل قسم من أقسام المنشأة بإحدى مراحل الإنتاج بحيث يترتب على إبطاء العمل في أحد هذه الأقسام بالضرورة الإبطاء في أداء العمل في الأقسام الأخرى المرتبطة به.

ويذهب الاتجاه الراجح في الفقه الفرنسي إلى أن الإبطاء في أداء العمل لا يُعد إضراباً مشروعاً بل يعد تصرفاً غير مشروع وتنفيذاً معيباً لبنود عقد العمل. ويستند أنصار هذا الرأي إلى أن الإضراب بالمفهوم القانوني الدقيق يقتضى التوقف الكامل عن العمل أي ترك العمل بشكل مؤقت أما الإضراب البطئ فإنه لا يعدو أن يكون تنفيذاً سيئاً للعقد(١).

---

(١) راجع في ذلك د/ **السيد عيد نايل**: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص ٢٤ ؛ د/**أحمد حسن البرعى**: الوجيز في قانون العمل، مرجع سابق، ص ٩٥٦ ؛ د/ **محمود جمال الدين زكى**: قانون العمل، مرجع سابق، ص ٨٠٥؛ د/**خالفي عبد اللطيف**: الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص ٨٦؛ د/ **عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ٤١١ وما بعدها.

وبالإضافة لما سبق فإن الإضراب المشروع يقتضى تحمل كل طرف نتيجة موقفه حيث يتحمل رب العمل الخسائر المتمثلة في وقف أو تخفيض الإنتاج أما العمال فيتحملون الحرمان من الأجر خلال فترة انضمامهم للإضراب أو مشاركتهم فيه حيث أن القاعدة هي أن الأجر مقابل العمل. والواضح في حالة إضراب الإنتاج أن صاحب العمل وحده هو الذي يتحمل نتائجه؛ حيث يظل ملتزماً بأداء أجور العمل عن فترة أدائهم العمل على نحو بطئ.

وقد أيدت محكمة النقض الفرنسية هذا الاتجاه الثاني حيث أكدت على عدم مشروعية الإضراب البطئ على اعتبار أنه إذا كان الإضراب يسمح للعمال بوقف عقود عملهم دون إنهاؤها فإنه لا يبرر لهم تنفيذ عملهم بشروط أخرى غير ما هو متفق عليه في العقد وما هو متبع في مهنتهم(¹). وتنتهي المحكمة إلى أن الإبطاء في أداء العمل دون توقف حقيقي وكامل عنه لا يمكن

(¹) أنظر على سبيل المثال:

Cass. soc. 18 février 1960: Bull. civ., V, n. 199, Droit Social, 1960, p. 490, en meme sens Cass. soc. 22 avril 1964: JCP 1964. II-13883; Bull. civ., IV, n. 320.

Cass. soc. 3 juillet 1986: D. 1987, somm, obs. M.- A., Rotchild.

حيث قررت المحكمة أن:

Le droit de grève n'autorise pas les salariés à exécuter leur travail dans les conditions autre que celles prévues à leur contrat au pratiquées dans la profession.

وصفه بأنه إضراب مشروع بل يعد خطأ يبرر توقيع الجزاء التأديبي المناسب على من يرتكب هذا الخطأ(١).

ومجمل القول أن الإبطاء في أداء العمل أو ما يسمى ب "إضراب الإنتاج" أو "الإضراب البطئ" لا يعد إضراباً مشروعاً بل هو إخلال بأحكام عقد العمل وتنفياً معيباً لبنوده(٢)، وهو ما يعرض العامل للجزاء المناسب والذي يتمثل على أقل تقدير في خصم جزء من الأجر يعادل مقدار النقص في الإنتاج، وقد يصل هذا الجزاء لحده الأقصى إذا كان ما ارتكبه العامل يشكل خطأ جسيماً إذ يبرر ذلك لرب العمل فصل العامل وفقاً للمادة ١٩٥ من قانون العمل المصري والمادة L.521-1 من قانون العمل الفرنسي والتي تنص على أن الإضراب لا ينهى عقد العمل إلا

---

(١) Cass. soc. 22 avril 1964: Bull. civ., IV, n. 320

(٢) **د/ناصف هلال:** إضراب العاملين بين الإجازة والتحريم، مرجع سابق، ص٥٣؛ **د/السيد عيد نايل:** قانون العمل، مرجع سابق، ص ٦٧٧؛ **أ/فريدة العبيدى:** السلطة التأديبية لصاحب العمل، مرجع سابق، ص٢٤٩. وأنظر في الفقه الفرنسي:

J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, Droit de travail, op. cit., p. 1264; comp. Cass. soc. 6 janvier 1972: JCP 1972-II-17148.

وجدير بالذكر أن الإضراب البطئ يتميز عن عدم التنفيذ الجزئي للالتزامات العقدية.

Cass. soc. 16 mars 1994: JCP. 1994-II-22349, note **F. Duquesne**.

في حالة الخطأ الجسيم غير المغتفر من جانب العامل(١). وهكذا نرى أن المشرع الفرنسي قد شدد في أوصاف الخطأ الذي يبرر فصل العامل فلم يكتفي بمجرد كونه جسيماً بل استلزم أن يكون غير مغتفر وأن يقع من العامل.

وخلاصة ما سبق أن الإبطاء في أداء العمل وفقاً لما تقرره محكمة النقض الفرنسية لا يعد إضراباً بل تنفيذاً معيباً للعقد يثير مسئولية العامل تجاه رب العمل(٢).

الشرط الثاني: أن يكون الامتناع عن عمل ملزم:

لا يعنى مجرد التوقف عن العمل تحقق الإضراب بمفهومه القانوني بل يلزم أيضاً أن يكون **التوقف يتعلق بعمل ملزم** سواء كان مصدر الإلزام هو القانون أو اللائحة أو العقد أو الاتفاقية الجماعية(٣). وعلى ذلك فإن الامتناع الجماعي عن أداء عمل غير ملزم لا يعد إضراباً، فامتناع العمال عن أداء **العمل الإضافي الاختياري** أو في أيام **الأعياد الرسمية** لا يعد إضراباً

---

(١) ويجرى نص هذه المادة على أنه :

"La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde implutable au salarié".

(٢) Cass. soc. 26 janvier 2000: Droit Social 2000, p. 451, obs. **A. Cristau**; Cass. soc. 25 juin 1991: Droit Social 1992, p. 6.

(٣) **د/أحمد السعيد الزقرد:** الوجيز في قانون العمل، مرجع سابق، ص ٥٤٨.

ما لم يتعلق الأمر بمنشأة حيوية تستلزم بطبيعتها استمرار العمل أثناء العطلات الرسمية إذ يعد التوقف في هذه الحالة إضراباً([١]). ولا يعد إضراباً أيضاً توقف العمال عن أداء العمـــل بموجـــب موافقة رب العمل الصريحة أو الضمنية أو بـــالأحرى التوقـــف الجماعي عن أداء العمل لسبب خارجي كانقطاع التيار الكهربائي أو نفاد المواد الأولية اللازمة للإنتاج. فالأمر في الفرض السابق لا يعد أن يكون بمثابة الاستحالة الماديـــة لأداء العمـــل ولـــيس الإضراب، فالعمل في هذا الفرض غير موجود أصلاً حتى يمتنع العمال جماعياً عن القيام به([٢]). ولا يعد إضراباً أيضـــاً امتنـــاع العمال غير المضربين عن أداء عمل زملائهم المشاركين فـــي الإضراب وذلك خلال فترة الإضراب([٣]). وجـــدير بالـــذكر أن

([١]) د/**محمد عبد الخالق عمر**: قانون العمـــل الليبـــي، مرجـــع ســـابق، ص٧٢٦؛ د/**علي عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافـــق العامة، مرجع سابق، ص ١٠٤.

([٢]) **H. Sinay** et **J. – C. Javillier**, Traite de droit du travail, T. 6, La grève, op. cit., p. 164.

([٣]) د/ **السيد عيد نايل**: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص ص ٢٧، ٢٨.

على أن محكمة النقض الفرنسية قد ذهبت في بعض أحكامها على أن امتناع العمال غير المضربين عن أداء عمل نظرائهم المضـــربين لا يعد إضراباً وإن كان يمثل خطأ جسيماً فـــي حقهـــم. وبالتـــالي فـــإن المحكمة قد انتهت لنتائج أخطر من وصف هذا الامتناع بأنه إضـــراباً

امتناع العمال عن أداء العمل غير الملزم بغية حمل صاحب العمل على الاستجابة لمطالبهم أو من أجل حثه على تنفيذ التزاماته فإننا نكون بصدد الدفع بعدم التنفيذ وليس الإضراب(١).

وخلاصة ما سبق أن من الأهمية بمكان أن يوجد **معياراً دقيقاً** لتحديد الحالات التي يعد التوقف فيها إضراباً، ويمكن اعتبار عدم تواجد العمال في مكان العمل معياراً للإضراب أو وسيلة لإثبات العنصر المادي له.

وعلى ذلك فإنه من الأجدى للعمال المشاركين في الإضراب عدم التوجه لمكان العمل أو تركه فوراً عند بدء الإضراب كما في حالة الإضراب المفاجئ الذي يجيزه المشرع

إذ قررت أن مسلك العمال غير المضربين يعد خطأ جسيماً بما قد يبرر فصلهم.

Cass. soc. 21 juin 1951: Droit Social, 1952, p. 117.

والواقع أن هذا المسلك الذي سلكته تلك المحكمة غير موفق حيث يرى بعض الفقه أن من حق صاحب العمل أن يفرض على العمال العمل لساعات إضافية عند اللزوم وهو ما يجعل هذا العمل إلزامياً وعلى ذلك فإن الامتناع عن أداء العمل الإضافي الملزم يعد إضراباً بالمفهوم القانوني. راجع في ذلك **د/عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ٤٥.

(١) **د/إبراهيم الدسوقي أبو الليل**: التنظيم القانوني لعلاقات العمل، مرجع سابق، ص٩٤.

الفرنسي في نطاق القطاع الخاص. **ويتميز** هذا المعيار المكاني بأنه ييسر على القضاء استخلاص توافر العنصر المادي للإضراب من عدمه فضلاً عن كونه يلعب دوراً هاماً في التمييز بين الصور المختلفة للإضراب([1]).

الشرط الثالث: أن يكون الامتناع عن العمل جماعيا:

يمثل التوقف الجماعي عن العمل الملزم عنصراً جوهرياً من عناصر الإضراب. **ويقصد به** امتناع عدد من العمال عن أداء العمل امتناعاً مدبراً. فبغير الصفة الجماعية في التوقف عن العمل لا يتسنى أن يكون الإضراب مدبراً([2]). وعلى ذلك فإن توقف عامل بمفرده عن أداء العمل لا يعد إضراباً – ولو كان بهدف الضغط على صاحب العمل لتحقيق مطالب مهنية – **ما لم** يكن هذا العامل هو **العامل الوحيد** بالمنشأة([3])، أو كان في إطار إضراب التضامن مع عمال منشأة أخرى حال مشروعية إضراب التضامن. وعلى هذا فإنه يجب أن يتوقف عدد من

([1]) **د/ عبد الباسط عبد المحسن:** الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ٤٥.

([2]) **د/محمود جمال الدين زكي:** قانون العمل، مرجع سابق، ص ٨٠٦.

([3]) Cass. soc. 13 novembre 1996: **Droit Social** 1996, p.1108, obs. **J. – E. Ray**.

العمال في وقت واحد([١]) بحيث لا يجوز لعامل مفرده أن يعلن الإضراب ويمارسه منفرداً([٢]). فالإضراب وإن كان حقاً فردياً يتمتع به كل عامل إلا أنه يلزم أن يمارس بصفة جماعية([٣]). وتستلزم بعض التشريعات ومنها القانون الليبي لكي يكون النزاع جماعياً أن يقع بين صاحب العمل وعدد معين من العمال حيث يشترط قانون العمل الليبي أن يقع النزاع بين صاحب العمل و٤٠% من العمال في المؤسسة وبحيث لا يقل عدد العمال الذين تتعلق بهم المنازعة عن **عشرة عمال.**

ولا شك أن الصفة الجماعية للتوقف عن العمل تؤدى لفاعلية الإضراب حيث تمثل علاجاً للضعف الفردي. على أن التساؤل الذي يطرح نفسه هنا يتعلق بالمعيار الذي يمكن بموجبه تحديد صفة التوقف الجماعي. والواقع أن الأمر لا يخرج هنا عن أحد معيارين، هما:

---

(١) C A Nancy 13 mai 2003: **RJS**, 12/2003, n. 1429.

(٢) Cass. soc. 29 mars 1995: Bull. civ., V. n. 111.

(٣) **د/محمد عبد الخالق عمر**: قانون العمل الليبي، مرجع سابق، ص٧٢٧؛ **د/على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ١٠٧.

المعيار الأول: المعيار العضوي:

يتلخص هذا المعيار في أنه يجب أن يتم تنظيم الإضراب وإعلانه **بواسطة النقابات العمالية**. وعلى ذلك فإن الإضراب الذي ينظمه العمال بمعزل عن نقابتهم لا يعد مشروعاً. وتتبنى العديد من التشريعات هذا المعيار ومنها قانون العمل المصري ومجلة الشغل التونسية. حيث تنص المادة ١٩٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية. أما الفصل (المادة) ٣٨٧ من مجلة الشغل التونسية فإنها تقرر أن عدم مصادقة النقابة المركزية على الإضراب عدم مشروعية الإضراب والذي يعد خطأ جسيماً يبرر إنهاء عقد العمل لمن شارك في مثل هذا الإضراب. ولعل الهدف من تبنى هذا المعيار يتمثل في تنظيم التحركات الجماعية وتلافى التحركات العفوية التي قد تؤدى لأعمال ضارة(١). ومن جانبه يأخذ المشرع الفرنسي أيضاً بهذا المعيار في مجال الإضراب في المرافق العامة حيث يستلزم تنظيم الإضراب والإعلان عنه من خلال النقابة الأكثر تمثيلاً(٢)

---

(١) أ/ **فريدة العبيدى**: السلطة التأديبية لصاحب العمل، مرجع سابق، ص٢٥٦.

(٢) تنص الفقرة الأولى من المادة L.521-3 في هذا الصدد على أنه :

إذا يأخذ هذا القانون بمبدأ التعدد النقابي الذي يسمح بوجود أكثر من نقابة عامة تمثل ذات المهنة. وعلى ذلك فإن الإضراب في أحد المرافق العامة في فرنسا يجب أن يتم تنظيمه من خلال النقابة الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني أو على مستوى المشروع وإلا كان غير مشروعاً(١).

المعيار الثاني: المعيار العددى:

رأينا حالاً أن المعيار العضوي لا يعنى بعدد العمال المشاركين في الإضراب بل يجعل تنظيم وإعلان الإضراب من خلال منظماتهم أو نقاباتهم العمالية. وعلى خلاف ذلك فإن المعيار العددي يهتم بعدد العمال المشاركين في الإضراب. ومن ذلك ما يتطلبه قانون العمل الليبي من ضرورة مشاركة ٤٠% من العمال وبحد أدنى ١٠ عمال. أما مشروع قانون العمل السوري الذي يستلزم موافقة ٧٥% من عدد عمال المنشأة من

"Lorsque les personne mentionnés à l'article L.521-2 font usage du droit de grève, la cessation concertée du travail doit être precede d'un préavis. Le préavis émane de l'organisation au d'une des organizations syndicals les plus représentatives sur le plan national, dans la cotégoirie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé".

(١) **H. Sinay et J.- C. Javillier**, op. cit., p. 408.

أجل إعلان الإضراب([1]). ويأخذ المشروع الفرنسي بهذا المعيار في مجال الإضراب في منشآت القطاع الخاص.

ويعاب على هذا المعيار أنه لا يحدد بدقة العدد اللازم من العمال والذي إذا توقف عن العمل كنا بصدد الصفة الجماعية اللازمة لمشروعية الإضراب. ولتلافى هذا النقد ذهب بعض أنصار هذا المعيار إلى أنه يكفى أن تمتنع أغلبية العمال عن أداء العمل الملزم. ويتم التعرف على هذه الأغلبية من طريق إجراء استفتاء على مبدأ الإضراب([2]).

ويؤخذ على هذا الرأي أيضا أنه يهدر رأى الأقلية التي لاتوافق على الإضراب كما أنه يجعل الإضراب المباغت غير ممكناً إذ سيصل نبأ الإضراب إلى رب العمل من خلال الاستفتاء والذي سيجرى في المنشأة على مبدأ الإضراب.

وفضلاً عما سبق فإن هذا المعيار يثير الخلط والغموض بشأن تحديد نسبة الأغلبية اللازمة وأساس تقديرها ومن يقرر توافرها من عدمه([3]). وعلى أية حال فإن تقدير مدى توافر

([1]) راجع المادة ٢٣٠ من مشروع القانون.

([2]) **H. Sinay et J. – C. Tavillier**, Traité de droit du travail, T. 6, La grève, op. cit., p. 139.

([3]) **د/ على عبد العال سيد أحمد:** حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ١٠٩.

الصفة الجماعية من عدمه يندرج ضمن مسائل الواقع التي يستقل بتقديرها قاضي الموضوع وفقاً لظروف كل حالة. ومن جانبه فإن القضاء الفرنسي يكتفي بأن يتوقف عدد من العمال عن أداء العمل ولو لم تتحقق فيهم صفة الأغلبية، فالمهم هو ألا يكون التوقف فردياً(١). ويثير هذا المعيار تساؤلاً هاما حول ما إذا كان استمرار بعض العمال في الامتناع عن أداء العمل بعد انتهاء حالة الإضراب يعد من قبيل الإضراب من عدمه. والراجح في الفقه هو ترك الفصل في هذه المسألة لقاضي الموضوع وفقاً لملابسات كل حالة على حدة. فإذا كان عدد العمال الذين استمروا في الإضراب يعد كافياً لتوافر صفة الجماعية كان ذلك إضراباً مشروعاً(٢).

و الواقع أنه يجب التمييز بين فرضين: **أولهما** أنه إذا كان أحد العمال قد توقف بمبادرة فردية لم تلقى قبولا لدى باقي زملاؤه فإن الإضراب لا يتحقق عندئذ، وبالتالي إذا استمر هذا العامل في التوقف عن العمل فان تصرفه يكون غير مشروع

---

(١) أنظر على سبيل المثال:

C A Nancy, 13 mai 2003: RJS 12/2003, n. 1424; Cass. soc. 29 mars 1995: Bull. civ., V. n. III; Cass. soc. 19 avril 1958: Droit Social 1958, p. 12.

(٢) راجع في ذلك د/السيد عيد نايل: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص٣٩.

وليس إضراباً. أما إذا قبل باقي العمال دعوته وشاركوه في التوقف عن العمل نشأت حالة الإضراب وكان تصرف العامل مشروعاً حيث يعد تصرفه بمثابة التعبير الأول عن الإضراب والذي ينصهر في الامتناع الجماعي عن العمل(١).

المطلب الثاني

العناصر المعنوية للإضراب

فضلاً عن العناصر المادية للإضراب والتي عرضنا لها يلزم توافر عناصر أخرى ذات طبيعة معنوية تتمثل في قصد الإضراب وتدبيره وأن يكون الهدف من ممارسته حمل صاحب العمل على الاستجابة لمطالب مهنية ممكنة ومشروعة سبق أن رفضها صاحب العمل بالطرق السليمة. وسنعرض فيما يلي لتلك العناصر من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول: قصد الإضراب (نية الإضراب).

الفرع الثاني: تدبير الإضراب.

الفرع الثالث: المطالب المهنية الممكنة والمشروعة.

---

(١) **د/ السيد عيد نايل:** مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص ٤٠.

الفرع الأول

قصد الإضراب

(نية الإضراب)

يقصد بذلك العنصر أن تتجه نية العمال إلى الامتناع عن أداء العمل الملزم. وبمعنى آخر فإنه يلزم أن يقصد العمال التحلل مؤقتاً من تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل وهو الالتزام بأداء العمل([١]). وعلى ذلك فإن امتناع العمال عن أداء العمل لاعتقادهم أنه غير ملزم أو لاعتقادهم أن أيام التوقف تعد أجازة أو عطلة رسمية فلا يعد ذلك إضراباً. فالتوقف في هذه الحالة وإن كان جماعياً فإنه ليس مقصوداً([٢]).

ولا يعد الامتناع عن العمل الذي يرجع **لخطأ صاحب العمل** أو **القوة القاهرة** إضراباً حيث لا دخل لإرادة العمال في التوقف وبالتالي فلا تدبير من جانبهم لهذا التوقف. ولا يعد التوقف عن العمل **بموافقة صاحب العمل** إضراباً حيث تنتفي عندئذ نية

---

(١) Cass. soc. 19 avril 1958: Droit Social 1958, p.12.

(٢) د/**السيد عيد نايل**: قانون العمل، مرجع سابق، ص ٦٨٥؛ د/**عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ص٦٠، ٦١؛ م/**محمد عزمي البكري**: مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، المكتبة القانونية، القاهرة ١٩٨٦، ص ٧٣٥.

الإضرار برب العمل والضغط عليه للاستجابة لمطالبهم المهنية([1]).

وجدير بالذكر أن نية العمال يجب أن تتجه أيضاً إلى أن يكون التوقف الجماعي عن العمل يرمى **للضغط على صاحب** العمل من أجل تحقيقه مطالبهم المهنية الممكنة والمشروعة. وعلى ذلك فإذا كان مقصود العمال من وراء التوقف عن العمل هو مجرد الإخلال بسير العمل في المنشأة ودون السعي لتحقيق أي مطالب مهنية كان تصرفهم غير مشروع حيث يمثل تجاوزاً في استعمال حق الإضراب([2]).

([1]) د/ السيد عيد نايل: قانون العمل ، مرجع سابق، ص ٦٨٦؛ د/أحمد السعيد الزقرد: الوجيز في قانون العمل، مرجع سابق، ص ٥٤٨.

([2]) د/عبد الباسط عبد المحسن: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص٦٢ والمراجع المشار إليها بالهامش. وأنظر في الفقه الفرنسي بشأن التعسف في استعمال حق الإضراب:

J. pélissier, A. Supiot et A. Jeaummaud, Droit de travail, op. cit., p.

الفرع الثاني

تدبير الإضراب

قد يتم التوقف الجماعي عن العمل لأسباب مختلفة، فقد يعتقد بعض العمال أن أيام التوقف هي أيام عطلة رسمية، وقد يظن البعض الآخر أن العمل متوقف بالمنشأة لإجراء الصيانة اللازمة لمعدات المنشأة... الخ. والأمر في الفروض السابقة لا يعدو أن يكون **تزامن لحالات التوقف عن العمل**. والمسلم به أنه يلزم لكي نكون بصدد الإضراب بالمفهوم القانوني أن يكون التوقف الجماعي عن أداء العمل ناتجاً عن اتفاق العمال على هذا التوقف.

وفى ظل قانون العمل المصري الحالي فإن هذا الاتفاق يجب أن يكون **سابقاً على بدء الإضراب** إذ يلزم وفقاً للمادة ١٩٢ من هذا القانون أن يتم إخطار رب العمل قبل بدء الإضراب بعشرة أيام على الأقل(١).

ولا يستلزم المشرع الفرنسي الإخطار السابق إلا في إطار الإضراب في مجال المرافق العامة، حيث يجب أن تتولى النقابة

---

(١) في نفس المعنى المادة ٣٠ من قانون العمل الجزائري والمادة ٢٣٠ من مشروع قانون العمل السوري.

العمالية الأكثر تمثيلاً للعمال إخطار صاحب العمل قبل بدء الإضراب فعلاً **بخمسة أيام كاملة** وذلك وفقاً للمادة L-521-3 من قانون العمل الفرنسي. أما فيما يتعلق بمنشآت القطاع الخاص في فرنسا فإنه لا يلزم تدخل النقابات العمالية في مجال الإضراب فيها، وعلى ذلك فانه لا يشترط أن يتم الاتفاق على الإضراب قبل بدءه بمدة محددة ويمكن أن يتم الاتفاق على التوقف عن العمل بأي وسيلة ممكنة كالاستفتاء أو غيره من الوسائل(١). وعلى ذلك فإنه يمكن أن يتم الاتفاق على الإضراب في مجال القطاع الخاص في فرنسا بشكل متعاصر مع إعلان الإضراب. فالعبرة إذاً في هذه الحالة هي بأن يكون توقف كل عامل من المنضمين إلى الإضراب لذات السبب الذي من أجله كان توقف باقي العمال عن أداء عملهم الملزم.

وبعبارة أخرى فإن وحدة الهدف المهني حتى في حالة عدم الاتفاق السابق على الإضراب يجعل هذا الأخير مشروعاً متى توافرت باقي عناصره. أما إذا كانت هناك حالات توقف عن العمل متعاصرة ولكنها ترجع لأسباب مختلفة فلا نكون بصدد

(١) **H. Sinay** et **J. – C. Javillier**, Traité de droit du travail, T.6, La gréve, op. cit., p. 165; **J. Pélissier, A. Supiot et. A. Jeaummaud,** Droit de travail, op. cit., p.

الإضراب لانتفاء وحدة الهدف المهني والتي تعبر عن تلاقى نوايا العمال وتدبير الإضراب([1]).

الفرع الثالث

المطالب المهنية الممكنة والمشروعة

المعلوم أن حق الإضراب لم يتقرر لصالح العمال إلا من أجل تمكينهم من الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم وتحقيق مطالبهم المهنية التي يجب أن تكون ممكنة ومشروعة. وعلى ذلك فإن الامتناع الجماعي عن أداء العمل الملزم بقصد تحقيق غاية أخرى غير المطالب المهنية لا يعد إضراباً مشروعاً([2]). وبيان ذلك أن الغاية النهائية للإضراب هي الضغط على صاحب العمل من أجل الاستجابة للمطالب المهنية لعماله؛ وبالبناء على ذلك فإن انتفاء هذه المطالب يؤدى لعدم مشروعية التوقف الجماعي عن

([1]) **د/محمد عبد الخالق عمر**: قانون العمل الليبي، مرجع سابق، ص ٧٢٨؛ **د/على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ١١١.

([2]) **د/على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ١١٤؛ **د/ محمود جمال الدين زكى**: قانون العمل، مرجع سابق، ص ٨٠٧.

العمل. وسنحاول فيما يلي بيان مفهوم المطالب المهنية ومدى لزوم إعلانها وتحديدها مسبقاً قبل البدء الفعلي للإضراب.

أولا: مفهوم المطالب المهنية :

الواقع أنه يصعب وضع معيار حاسم لتحديد المطالب المهنية التي تبرر اللجوء للإضراب. ولعل ذلك كان السبب وراء انقسام الفقه حول مفهوم تلك المطالب؛ حيث يأخذ البعض بالمفهوم الواسع لهذه المطالب بينما يتبنى البعض الآخر مفهوماً ضيقاً لها. وبيان ذلك فيما يلي:

١- المفهوم الواسع للمطالب المهنية:

يتبنى القضاء العادي خاصة في فرنسا مفهوما واسعا للمطالب المهنية، حيث يقصد بها **كل ما يرتبط بشروط العمل وظروفه** وهى مسائل ترتبط بالظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتي تتغير من وقت لآخر. وقد تبنت محكمة النقض الفرنسية كما ذكرنا المفهوم الواسع لفكرة المطالب المهنية حيث قضت بأن التوقف عن العمل بغرض المشاركة في يوم وطني لمناهضة السياسة الاجتماعية للحكومة يعد إضراباً

مشروعاً حيث كان من بين مطالب العمال رفع الحد الأدنى للأجور وزيادة الإعانات العائلية(١).

وقد رأت المحكمة أن هذه المطالب ذات صلة مباشرة بالاهتمامات اليومية للعمال. ومن ذلك أيضاً ما قضت به ذات المحكمة من أن التوقف عن العمل للاعتراض على توقف أجهزة التدفئة في أماكن العمل يعد إضراباً مشروعاً حيث يرتبط سبب الاعتراض بظروف أداء العمل(٢). ومن جانبها فقد أكدت الدائرة الجنائية بمحكمة النقض الفرنسية أيضاً بأن تنظيم الإضراب تضامناً مع عمال آخرين يعد عملاً مشروعاً إذ يهدف لتحقيق مصلحة العمال المضربين(٣). وقد تبنى بعض الفقه أيضاً المفهوم الواسع للإضراب بحيث تشمل هذه المطالب- في نظرهم- كل ما يخص شئون العمال(٤).

---

(١) أنظر على سبيل المثال:
Cass. soc. 21 mars 1973: Droit Ouvrier 1974, p. 471; dans le meme sens Cass. soc, 2 mars 1960: Droit Social 1960, p. 421.

(٢) Cass. soc. 16 octobre 1986: Droit Social 1986, p. 614; Cass. soc. 26 octobre 1977: Bull. civ., V, p. 523.

(٣) Cass. crim. 12 Janvier 1971: D. 1971, p.13.

(٤) **F. La Mour**, Le contrôle par le juge sur les motivations de la grève, Memoire Rennes 1988, p.8 et s; **H. Sinay**, Traité de droit du travail, T.6, La grève, 1ère éd., p. 144.

وانظر في الفقه المصري: **د/محمد عبد الخالق عمر**: قانون العمل الليبي، مرجع سابق، ص ٧٢٧.

ومن جانبه فإن القضاء المصري قد تبنى مفهوماً واسعاً لفكرة المطالب المهنية حيث انتهت محكمة أمن الدولة العليا طوارئ في حكمها الصادر في ١٩٨٧/٤/١٦(١) إلى مشروعية الإضراب الذي قام به عمال السكك الحديدية من أجل المطالبة بتقرير كادر خاص لهم وزيادة الحوافز والتأمين الصحي والتأمين على الحياة.

ومن جانبه فإن قانون العمل المصري الحالي قد أخذ أيضاً بالمفهوم الواسع لتلك المطالب حيث تنص المادة ١٩٢ من هذا القانون على أن «للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون». ويتضح من ظاهر هذا النص أن المشرع يبرر الإضراب من أجل تحقيق مصالح العمال سواء كانت اقتصادية أو مهنية أو اجتماعية. وقد بينت المذكرة الإيضاحية للقانون أن الدفاع عن المصالح المهنية والثقافية والاجتماعية تعد بمثابة مفاهيم موسعة للمصالح المهنية

---

(١) جلسة ١٩٨٧/٤/١٦، مجلة المحاماة، ع٨، يونيو ١٩٨٧، ص١٢ وما بعدها.

إذ أن هذه الأخيرة بالمفهوم الواسع تتضمن المصالح الاقتصادية والاجتماعية والثقافية([1]).

وواقع الأمر أن الأخذ بالمفهوم الواسع للمطالب المهنية هو ما يتفق مع وظيفة حق الإضراب كوسيلة للدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم وبالتالي فإنه مع الظروف التي يمر بها المجتمع المصري حالياً. فالوضع السائد الآن في مصر هو الانتقال من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، مما يستتبع التخلص من كثير من مشروعات القطاع العام، والتي يعمل بها أغلبية العاملين في الدولة، بالبيع للقطاع الخاص، الأمر الذي يؤدى إلى الاستغناء عن الكثير من العاملين فيها. فالقول بقصر المطالب المهنية على تلك المتعلقة بالأجر وتحسين ظروف العمل من شأنه أن يؤدى إلى اعتبار إضراب العاملين احتجاجاً على إجراءات البيع قبل تدبير عمل مناسب لهم، إضراباً غير مشروع لعدم توافر الطابع المهني، مما يستوجب المساءلة التأديبية للقائمين به، ومن ثم تستطيع الحكومة التخلص من العاملين في

([1]) راجع في ذلك د/رمضان عبد الله صابر: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص ٨٧.

هذا القطاع دون أن يكون لهم الحق في الدفاع عن مصالحهم المهنية، ومن بينها مما لا شك فيه، الفصل من الوظيفة(١).

٢- المفهوم الضيق للمطالب المهنية:

يرى أنصار هذا المفهوم أن المطالب المهنية التي يجوز اللجوء للإضراب من أجل تحقيقها تتمثل في شروط عقد العمل الفردي الذي يربط العامل بصاحب العمل. وعلى ذلك فلا تجوز ممارسة الإضراب إلا بهدف تنفيذ هذه الشروط(٢).

ونحن من جانبنا نؤيد الرأي الذي يركز المطالب المهنية في تلك التي ترتبط **بشروط العمل وظروفه** والتي يستطيع صاحب العمل تلبيتها وهو ما يؤدى لاستبعاد الإضراب السياسي وإضراب التضامن؛ إذ لا يستطيع صاحب العمل إجابة المطالب التي تقف خلف هذه الإضرابات. ولا شك أن تنظيم الإضراب والإعلان عنه من خلال النقابات من شأنه أن يقنن حالاته إذ تتمتع النقابات بإمكانات بشرية وقانونية تؤهلها لحسن التصرف

---

(١) **د/على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ١١٩.

(٢) راجع في ذلك **د/السيد عيد نايل**: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص٤٧؛ **د/محمود جمال الدين زكي**: أثر الإضراب على عقد العمل، مجلة القانون والاقتصاد، س٢٥، ع١، ٢، ١٩٥٥، ص٥٢٤.

في هذا الشأن([١]). وعلى أية حال فإن المطالب المهنية الممكنة والمشروعة تتمثل عادة في تحسين الأجور ([٢]) والنهوض بالرعاية الصحية والاجتماعية وتحسين ظروف العمل ومناهضة الإجراءات التعسفية([٣]). فكل هذه المسائل تتصل مباشرة بالحياة المهنية والمشاكل اليومية للعمال.

والواضح مما سبق أن فكرة المطالب المهنية هي التي تساعدنا على التمييز بين الإضراب بالمفهوم القانوني الصحيح وبين الاجتماع النقابي الذي قد يعقد في مكان العمل وزمانه ولو تحت ستار الإضراب؛ فالإضراب دائماً يرتبط بتقديم مطالب مهنية

([١]) ويرى بعض الفقه وبحق أن أسباب ضعف النقابات العمالية في مصر تتمثل في انشغال قياداتها ببعض المسائل العامة وهو ما يصرفها عن القيام بواجباتها وتحقيق أهدفها. ومما يزيد تبعية تلك النقابات وانعدام دورها الفاعل أيضاً سعي قياداتها لاحتلال المراكز النيابية والتنفيذية والحزبية ولو على حساب مصالح العمال وحقوقهم. راجع في ذلك: **د/رمضان عبد الله صابر**: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص٨٨؛ **د/على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ص ١٢٣، ١٢٤.

([٢]) ومن ذلك إعداد كادر خاص لبعض الفئات كالأطباء والمهندسين والمدرسين.

([٣]) **د/على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ص ١١٨، ١١٩.

وهو أمر مشروع متى استجمع كافة عناصره أو شرائطه أما الاجتماع النقابي على النحو السابق فإنه يعد عملاً غير مشروع. وللتمييز بينهما فإنه يلزم التفرقة بين الفرضين التاليين:

الفرض الأول: الاجتماع النقابي مع تقديم مطالب مهنية والذي تنظمه النقابة في مكان وزمان العمل وهو أمر غير مشروع([١]) حتى وإن حاولت النقابات عقده تحت ستار الإضراب لانتفاء المطالب المهنية.

الفرض الثاني: الاجتماع النقابي اللاحق على الإضراب قصير المدة: ويتحقق هذا الفرض عندما تقوم النقابة العمالية بعقد اجتماعاً بمكان العمل وزمانه في أعقاب إعلان الإضراب قصير المدة، وهو ما يطرح تساؤلاً حول جواز توقف العمال عن أداء عملهم من أجل المشاركة في هذا الاجتماع. وقد أجابت الدائرة الاجتماعية بمحكمة النقض الفرنسية([٢]) على ذلك بأنه إذا كان

([١]) جدير بالذكر أن القانون الصادر في ١٩٦٨/٢/٢٧ في فرنسا يحظر تنظيم النشاط النقابي في المشروع (L.415-5) وما بعدها من قانون العمل. أما القانون الصادر في ١٩٨١/٨/١٤ فإنه يجيز للعمال فقط دون النقابات حق عقد اجتماعات في مكان العمل وزمانه (L.461-2) من قانون العمل.

([٢]) Cass. soc. 16 mai 1974: Droit Social 1974, p. 55, obs. **J. Savatier.**

مثل هذا الاجتماع قد تم بقصد مناقشة الأمور المتعلقة بالإضراب قصير المدة والذي تم إعلانه، ففي هذا الفرض نكون بصدد إضراباً مشروعاً وذلك لسبق الإعلان عن المطالب المهنية للعمال. .

المبحث الثاني

صور الإضراب

يتخذ الإضراب صوراً عديدة وذلك بالنظر إلى مكان ممارسته أو الهدف من اللجوء إليه أو المدة التي يستغرقها أو الكيفية التي يتم تنفيذه بها. وبصفة عامة فإن الإضراب الذي يجيزه قانون العمل هو ذلك الذي يتم في شكل التوقف عن العمل بشكل جماعي وكامل ومدبر من أجل إجبار صاحب العمل على الاستجابة للمطالب المهنية للعمال والتي لم تجدي معه الوسائل السلمية من أجل تلبيتها. **وعلى ذلك** فإن الإضراب السياسي والذي يوجه ضد السلطات العامة لتحقيق مطالب سياسية أو للاعتراض على التوجيهات الحكومية لا يتسم بالمشروعية بسبب عدم قدرة رب العمل على تحقيق تلك المطالب أو عجزه عن حمل الحكومة على العدول عن السياسات أو التوجهات التي أثارت حفيظة عماله و دفعتهم لممارسة الإضراب. وسنحاول من خلال هذا المبحث بيان صور الإضراب لمعرفة مدى مشروعية

كل منها. وجدير بالذكر أن محكمة النقض الفرنسية قد ذهبت إلى أنه عند عدم وجود نص تشريعي أو لائحي يحظر الإضراب في شكل ما فإن الأصل أن هذه الصورة تكون مشروعة(١). وعلى ذلك فإننا نوصي المشرع بالنص صراحة على حظر صور الإضراب التي يرغب في منع العمال من اللجوء إليها لاعتبارات يقدرها تبرر ذلك. وينقسم هذا المبحث إلى المطلبين التاليين:

المطلب الأول: صور الإضراب المهني.

المطلب الثاني: صور الإضراب السياسي.

---

(١) Cass. soc. 18 avril 1963: D. 1963, p. 505, note **A. Rouast**; Grands arrest, 3ème éd. Dalloz 2004, n. 181.

حيث كانت هذه الدعوى تتعلق بالإضراب قصير المدة المتكرر:

Grève de brève durée successifs ou répétés.

حيث قضت المحكمة بأنه :

«En l'absence de tout texte legal ou réglementaire présisant les formes que doivent revêtir les arrêts de travail pour constituer une grève, telle modalité de grève (...) ne peut être considérée en principe comme illicite».

المطلب الأول

صور الإضراب المهني

يمكن أن يتمثل الإضراب المهني في صور عديدة سواء من حيث نطاقه المكاني أو الزمانى أو من حيث نطاق التوقف الجماعي عن العمل وأهدافه([1]): ولعل أهم هذه الصور هي الإضراب التقليدي، والإضراب الدائر، والإضراب البطئ، والإضراب مع احتلال أماكن العمل، وأخيراً الإضراب قصير المدة المتكرر. وسنعرض لكل منها بإيجاز شديد فيما يلي:

أولا: الإضراب التقليدي:

يقصد بالإضراب التقليدي امتناع العمال عن أداء العمل بشكل جماعي ومدبر مع إخطار صاحب العمل وفقاً للقانون بموعد الإضراب ومدته وأسبابه. والواقع أن الإضراب التقليدي يمثل الصورة **الأكثر شيوعاً** من صور الإضراب سيما في الدول

([1]) لمزيد من التفاصيل راجع د/**عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص١٢١ وما بعدها؛ د/**على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص١١٩ وما بعدها، د/**السيد عيد نايل**: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص ٢٣ وما بعدها، وانظر في الفقه الفرنسي على سبيل المثال:

J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeaummaud, Droit de travail, op. cit., p. 1255 et s.

التي نظمت أحكامه وحددت إجراءات تنظيمه. وتعد هذه الصورة أيضاً هي **الأكثر توافقاً** مع مقصود المشرع من منح العمال حق الإضراب **والأكثر تلائماً** مع ظروف طرفي علاقة العمل. فالإضراب التقليدي يتيح للعمال التعرف على الظروف الاقتصادية للمنشأة وعلى إمكاناتها المالية، كما يفسح لهم المجال للتعرف على قدراتهم المالية ومدى قدرتهم على مجابهة آثار الإضراب عليهم، والتي تتمثل في حدها الأدنى في الحرمان من الأجر عن فترة الإضراب والتي قد تصل لدرجة الفصل من الخدمة حال اقتراف خطأ جسيم أياً كانت صورته. وذلك إذا لم تتم مراعاة الضوابط القانونية المرسومة لمشروعية الإضراب(١).

وعادة يلجأ العمال في هذا النوع من الإضراب لتشكيل لجنة أو لجان تسمى "لجان الإضراب" تختص بمتابعة تنفيذ القرارات الخاصة بالإضراب ومنع صاحب العمل من إحلال عمال آخرين بعقود عمل مؤقتة محل المشاركين في الإضراب وذلك وفقاً لنص المادة L.122-3 من قانون العمل الفرنسي(٢).

---

(١) راجع في ذلك المادة ١٩٥ من قانون العمل المصري والمادة ١٣٦/أ من قانون العمل الليبي والمادة ٢٣٠ من مشروع قانون العمل السوري.

(٢) ويجرى نص هذه المادة على أنه:

"En aucun cas un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu :1° Pour remplacer un salarie don't le

ولا شك أن نجاح هذه اللجان في القيام بدورها من شأنه التعجيل بقبول صاحب العمل للمطالب المهنية التي من أجلها تم تنظيم الإضراب وذلك لكي يتوقى الخسائر الجسيمة التي ستلحق به حال استمرار الإضراب(١).

ثانياً الإضراب الدائر(٢):(Grève toutante)

يتحقق الإضراب الدائر عندما تتعدد أقسام المشروع أو المنشأة ثم يمتنع عمال أحد الأقسام عن العمل لمدة معينة على أن يعودوا للعمل مرة أخرى في نهاية هذه المدة ليبدأ عمال قسم آخر في الإضراب وهكذا(٣). ويتضح مما سبق أن العمل لايتوقف إلا في قسم واحد بحيث يستمر العمل في باقي الأقسام. و تتناسب هذه الصورة من صور الإضراب مع المرافق العامة كمرفق السكك الحديدية أو مترو الأنفاق وغير ذلك من المنشآت الكبرى كمصانع الغزل والنسيج. ومن جانبه فإن القضاء الفرنسي يرى مشروعية هذه الصورة من صور الإضراب ما لم

---

contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail …".

(١) د/على عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة ١٩٨٢، ص٤٥٤، هامش ١.

(٢) يطلق على هذا النوع من أنواع الإضراب "الإضرابات الدوارة". راجع في ذلك د/نادر شافي: الإضراب في قانون العمل اللبناني، سابق الإشارة إليه.

(٣) **J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeaummaud**, Droit de travail, op. cit., p. 1258.

يكن مؤدياً للتنفيذ المعيب لبنود عقد العمل والذي يكون منبت الصلة عن الإضراب أو كان من شأنه أن يؤدى لاضطراب النظام في المنشأة بشكل كامل(١). وجدير بالذكر أن المشرع الفرنسي يحظر اللجوء للإضراب الدائر في مجال المرافق العامة وذلك وفقاً للمادة L.521-4 من قانون العمل(٢). ويتخذ هذا النوع من الإضراب صورتين وهما الإضراب الأفقي والإضراب الرأسي:

١ - الإضراب الأفقي:

يتمثل الإضراب الأفقي في توقف العمل في أحد أقسام المنشأة أو أحد قطاعات الإنتاج بما يؤدى لتأثر العمل في الأقسام الأخرى(٣). ومثال ذلك امتناع موظفي شباك التذاكر بمترو

---

(١) أنظر على سبيل المثال:

Cass. soc. 7 avril 1993: Droit social 1993, p. 607.

(٢) Cass. soc. 3 février 1998: Droit Social 1998, p. 294, obs. J. E. Ray.

وجدير بالذكر أن الفقرة الثانية من المادة L.521-4 تنص على أن:

"Des arrêts du travail affectant par echelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteur au les divers catégories professionnelles d'un même établissement ou service ou les différentes établissements ou services d'un même enterprise ou d'un même organisme ne peuvent avoire lieu".

(٣) ويطلق على تلك الصورة في القانون اللبناني مصطلح "الإضـــرابات الانسدادية" حيث يترتب على توقف العمل في القسم الرئيسي أو الفئة الأساسية من العمال وقف دورة الإنتاج. راجع في ذلك د/نادر شافي: الإضراب في قانون العمل اللبناني، سابق الإشارة إليه.

الأنفاق أو محطات السكك الحديدية عن العمل أو توقف السائقين في هذه المرافق عن العمل رغم استمرار العمل في باقي الأقسام. فلا شك أنه يترتب على توقف العمل من جانب عمال قسم التذاكر أو السائقين من شأنه أن يؤدى للتأثير السلبي على العمل في الأقسام الأخرى.

٢- الإضراب الرأسي:

يعد الإضراب الرأي أيضاً أخذ تطبيقات الإضراب الدائر أو الجزئي. وتتحقق هذه الصورة كسابقتها عندما يتوقف العمل في أحد الأقسام مع استمراره في الأقسام الأخرى ثم تتناوب هذه الأقسام التوقف عن العمل. على أن الإضراب الرأسي يتميز بأن توقف أحد الأقسام عن العمل لا يؤثر على عمل باقي أنشطة المنشأة. ومثال ذلك أن يتوقف العمل في أحد خطوط النقل بشركة أتوبيس غرب الدلتا مع استمرار العمل بباقي الخطوط(١)، أو أن يتوقف العمل بإحدى كليات الجامعة مع استمرار العمل بباقي الكليات.

---

(١) في نفس المعنى **د/عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٢٢؛ **د/محمد عبد الخالق عمر**: قانون العمل الليبي، مرجع سابق، ص ٧٢٥؛ **د/على عوض حسن**: الوجيز في قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص ص ٤٥٤ ، ٤٥٥

ويتسم هذا النوع من الإضراب بالفاعلية في ظل الصناعات الحديثة التي تعتمد على فكرة التخصص؛ بحيث يكلف كل قسم في المنشأة بإنجاز مرحلة من مراحل الإنتاج ويترتب على توقف العمل في أحد هذه الأقسام التأثير على العمل في باقي الأقسام. وتلحق أن هذه الصورة من صور الإضراب ضرراً جسيماً بصاحب العمل لذلك يطلق عليه البعض "حرب الاستنزاف المرهقة"(١) وذلك نظراً لآثارها السلبية على المنشأة والتي تحد من قدرتها على الاستمرار في المنافسة الحقيقية مع نظرائها(٢).

ثالثاً : الإضراب البطئ :

الأصل أن يتم الإضراب في شكل التوقف الكامل عن العمل. وبمعنى آخر فإن الإضراب يقتضى توقف العمل بشكل جماعي وتام ولمدة محددة. ويستدل على نية الإضراب في هذه الحالة من عدم توجه العمال إلى مكان العمل خلال فترة الإضراب. أما الإضراب البطئ فإنه يتمثل في الإبطاء في معدل أداء العمل. ويعنى ذلك أن العمال يتواجدون في المنشأة ويؤدون العمل ولكن بشكل بطئ بحيث يقل الإنتاج عن حالته في

---

(١) **د/ عبد الباسط عبد المحسن:** الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص١٢٣ و المراجع المشار إليها بهامش ٣.

(٢) **د/ ناصف هلال:** إضراب العاملين بين الإجازة والتحريم، مرجع سابق، ص١١٨.

الظروف المعتادة للعمل. ومفاد ذلك أن العمال يؤدون عملهم بشكل منقوص بوتيرة بطيئة على غير المعتادة. والواقع أن العمال عادة ما يلجئون لهذه الصورة من صور الإضراب بهدف الضغط على صاحب العمل للموافقة على زيادة مقدار حوافز أو **مكافآت الإنتاج** أو تعديل شروط منحها. وقد يلجأ العمال لهذه الصورة أيضاً حال وجود بند في اتفاقية العمل الجماعية يقيد ممارسة حق الإضراب. ومن حالات اللجوء للإضراب البطئ أيضاً رغبة العمال في الضغط على رب العمل من خلال تخفيض الإنتاج مع **حاجتهم للاحتفاظ بأجورهم** أو جزء منها إذ يترتب على الإضراب الكامل حرمانهم من كامل أجورهم عن فترة الإضراب(١). وقد عرضنا سابقاً لحكم هذه الصورة من صور الإضراب وانتهينا إلى أنها تمثل تنفيذاً معيباً لعقد العمل.

---

(١) **د/على عوض حسن:** الوجيز في قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص٤٥٥؛ **د/السيد عيد نايل:** مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص٢٣؛ **د/عبد الباسط عبد المحسن:** الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٢٦؛ **د/على العريف:** شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٢٧. ويطلق بعض الفقه على تلك الصورة من صور الإضراب أيضاً "الإضراب المقنع" وهو تصرف غير مشروع من جانب العمال حيث لا تتوافر فيه عناصر الإضراب أو شروطه وبالتالي فهو لا يعدو أن يكون تنفيذاً معيباً للعقد وإخلالاً من جانب المشاركين فيه بالتزاماتهم العقدية. راجع في ذلك **د/نادر شافي:** الإضراب في قانون العمل اللبناني، سابق الإشارة إليه.

رابعاً: الإضراب قصير المدة المتكرر:

ينظر إلى هذه الصورة من صور الإضراب من حيث مدة الإضراب وعدد مرات اللجوء إليه من أجل تحقيق المطالب المهنية. ففي الإضراب قصير المدة المتكرر يتوقف العمال بشكل جماعي عن أداء العمل لمدة وجيزة كنصف ساعة مثلاً ولكن بشكل متكرر أو متعاقب. وجدير بالذكر أن مشروع قانون العمل السوري قد جعل الإضراب قصير المدة المتكرر بمثابة المرحلة التمهيدية للإضراب التقليدي حيث تقضى المادة ٢٣١ منه في هذا الصدد على أنه "يمارس الإضراب في المنشأة بعد استكمال الشروط المنصوص عليها آنفاً بشكل سلمى **وبالتدريج** وذلك بالتوقف عن العمل في كافة أقسام المنشأة لفترة محدودة من ساعات الدوام (العمل) الرسمي **يتم زيادتها تدريجياً** بحيث تؤدى على التوقف الكلى عن العمل في المنشأة بأكملها بعد انقضاء أربعة أيام من تاريخ ممارسة الإضراب". ومثال ذلك أن يتوقف العمال عن العمل لمدة نصف ساعة ثم يعودون إلى العمل لمدة ساعة ثم يتوقفون مرة أخرى لمدة نصف ساعة أخرى .. وهكذا.

ويتميز ذلك النوع من الإضراب بأن العمال يتواجدون في مكان العمل وزمانه ويؤدون عملهم بالمعدل المعتاد ولكنهم يتوقفون تماماً عن العمل لفترات وجيزة خلال ساعات العمل

بذات اليوم بشكل متقطع بهدف لتنبيه صاحب العمل لمطالبهم وبعزمهم اللجوء للإضراب الكامل ما لم يلبى تلك المطالب المهنية الممكنة والمشروعة.

والملاحظ أن الإضراب القصير المدة المتكرر لا يؤثر على حرية العمل بالنسبة للعمال الذين لم يشاركوا في الإضراب. وتختلف تلك الصورة عن الإضراب البطئ من حيث أن العمال المضربين يؤدون عملهم بذات المعدل المعتاد دون إبطاء وإن كانوا يتوقفون عن العمل كلياً بعض الوقت لجذب انتباه صاحب العمل. كما يختلف عن الإضراب مع احتلال أماكن العمل أيضاً من حيث أنه لا يعوق عمل الغير مضربين. وتختلف هذه الصورة أيضاً عن الإضراب الدائر الذي يتم بالتناوب بين الأقسام أو مجموعات العمال في حين أن الإضراب قصير المدة المتكرر يتم في كافة الأقسام وفى ذات التوقيت(١).

خامساً: الإضراب مع احتلال أماكن العمل Grève sur le Tas:

ذكرنا سلفاً أن الأصل في الإضراب هو عدم تواجد العمال المشاركين فيه في أماكن العمل خلال فترة الإضراب. على أن

---

(١) **د/محمد عبد الخالق عمر**: قانون العمل الليبي، مرجع سابق، ص ٧٢٥؛ **د/عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص١٢٧.

الإضراب قد يتم مع احتلال أماكن العمل من جانب المشاركين فيه. وقد يقتصر الأمر على احتلال المضربين لصالات الطعام أو فناء المنشأة أو طرقاتها ومداخلها وذلك دون التأثير على زملائهم الذين لم ينضموا للإضراب. على أن الأمر قد يصل لما هو أبعد من ذلك بحيث يحتل العمال المضربين أماكن أداء العمل بما قد يؤدى لمنع من لم يشارك في الإضراب من أداء العمل وهو ما قد ينذر بالعنف بين الفريقين(١). والواقع أن احتلال أماكن العمل خلال فترة الإضراب وإن كان من شأنه أن يكشف أو يفصح للعمال عن أحوال المنشأة، الأمر الذي قد يحثهم على العزوف عن قرار الإضراب بعد أن تعرفوا على أحوال المنشأة وتبينوا عدم قدرة رب العمل على إجابة مطالبهم المهنية في ظل الظروف الراهنة، إلا أن احتلال أماكن العمل يظل عملاً تحفه المخاطر. ولعل ذلك كان السبب وراء انقسام الفقه حول مشروعية تلك الصورة من صور الإضراب وهو ما سنعرض له بإيجاز على النحـــو التالي:

الرأي الأول: عدم مشروعية الإضراب مع احتلال أماكن العمل:

يؤسس أنصار هذا الاتجاه عدم مشروعية هذه الصورة من صور الإضراب على أنه إذا كان الإضراب حقاً مشروعاً فانـــه

---

(١) د/السيد عيد نايل: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص ٢٨.

يجب ألا يتعارض مع حقوق أخرى مشروعة كحقوق صاحب العمل وحقوق العمال غير المضربين Les non-grèvistes(١)؛ فاحتلال أماكن العمل خلال فترة الإضراب يؤدى للاعتداء على حق الملكية الذي يتمتع به رب العمل على المنشأة ومحتوياتها مع حق العمال غير المضربين في أداء العمل وهو ما قد يثير المسئولية الجنائية للعمال المضربين فضلاً عن مسئوليتهم المدنية. ويتمثل الحل الأفضل في هذه الحالة في استصدار أمراً قضائياً بطرد المضربين وإبعادهم إلى خارج المنشأة(٢). وقد أيدت محكمة النقض الفرنسية ذلك في العديد من أحكامها(٣). كما أن مجلس الدولة الفرنسي قد أعطى السلطة العامة حرية تقدير اللجوء للقوة لإبعاد المضربين من عدمه وفقاً للخطر الذي قد

---

(١) **د/ السيد عيد نايل**: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص ٢٨ وما بعدها، وانظر أيضاً لذات المؤلف: قانون العمل، مرجع سابق، ص٦٨١ وما بعدها؛ **د/عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٥٤ ؛ وأنظر في الفقه الفرنسي على سبيل المثال:

J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeaummaud, Droit de travail, op. cit., p. 1259.

(٢) أنظر في ذلك **د/السيد عيد نايل**: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص٢٨؛

(٣) أنظر على سبيل المثال:

Cass. soc. 17 mai 1977: D 1977, p. 645, note **A. Jeaummaud**, Droit Social 1978, p. 119, obs. **J. Savatier**.

يتعرض له الأمن والنظام في المنشأة([1]). على أن معظم أحكام القضاء المستعجل في فرنسا لا تفضل إصدار الأمر الفوري بالطرد للمضربين، حيث ترى تأجيل الفصل في الدعوى مع إصدار أوامر وقتية تهدف إلى تسوية المنازعة عن طريق المفاوضة([2]). ويهدف هذا الاتجاه القضائي إلى إعطاء الفرصة كاملة للحلول السلمية بحيث يتحول الفرقاء في المنازعات الجماعية إلى رفاق في المفاوضة الجماعية([3]). ويجب أن يكون القرار القضائي الصادر بإبعاد العمال المضربين محدداً بحيث لا يشمل سوى المشاركين في الإضراب فقط، فهذا هو ما لا يمكن رب العمل من التخلص من أجول العمال غير المضربين من خلال استصدار أمراً قضائياً بالطرد أو الإبعاد الجماعي لكافة العمال.وجدير بالذكر أن قانون العمل الجزائري رقم ٠٢- ١٩٩٠يحظر تلك الصورة من صور الإضراب صراحة حيث

([1]) راجع على سبيل المثال:

C E 8 décembre 1989: RJS 1990, p. 171, n. 242.

([2]) د/ السيد عيد نايل: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص ص ٣٠، ٣١ والأحكام المشار إليها بهامش ٣ ص ٣٠؛ في نفس المعنى:

H. Sinay et J. – C., Javillier, Traité de droit du travail, T. 6, La gréve, op. cit., p. 238.

([3]) د/ السيد عيد نايل: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص ص ٣٠، ٣١ والأحكام المشار إليها بهامش ٣ ص ٣٠؛ في نفس المعنى:

H. Sinay et J. – C. Javillier, Traité de droit du travail, T. 6 La grève op. cit., p. 238.

تنص المادة ٣٥ منه على أن " يمنع العمال المضربين عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل وفي هذه الحالي يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم"(١)

الرأي الثاني: مشروعية الإضراب مع احتلال أماكن العمل:

خلافاً لما انتهى إليه أنصار الرأي السابق فإن جانبا من الفقه والتشريع(٢) يرى مشروعية هذه الصورة من صور الإضراب على اعتبار أن تلك الوسيلة هي إحدى أشكال ممارسة حق الإضراب وطرق الضغط على صاحب العمل من أجل سرعة الاستجابة لمطالبهم المهنية التي دفعتهم للإضراب. فالإضراب مع احتلال أماكن العمل – وفقاً لهذا الرأي – يختلف عن الإضراب التقليدي **من حيث الدرجة فقط** وليس من حيث الطبيعة. ويضيف أنصار هذا الرأي أنه لا عبرة بمكان ممارسة

---

(١) ويعد هذا النص مكملا للمادة السابقة عليه (٣٤) والذي ينص على أنه" يعاقب القانون على حرية العمل، ويعد عرقلة لحرية العمل لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو منعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أومن مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء".

(٢) المرجع السابق، وانظر كذلك:

J. Pélissier, A. Supiot et **A. Jeaummaud**, Droit de travail, op. cit., p. 1259 et les arrêts cité à note 1.

حق الإضراب إذ يمكن أن يظل العامل بمسكنه أو يمارسه في مكان العمل([1]). ويعتقد القائلين بهذا الرأي أن احتلال أماكن العمل لا يشكل اعتداءاً على حقوق صاحب العمل أو حقوق وحريات غير المضربين؛ وبيان ذلك أن نية العمال لا تتجه نحو السيطرة على المنشأة أو الاستيلاء عليها. ومن ناحية أخرى فإن ذلك لا يؤدى بالضرورة لإعاقة أداء غير المضربين لعملهم وحتى إذا حدث ذلك - فرضاً - فإن الأمر لا يعدو أن يكون **نتيجة طبيعية لممارسة حق الإضراب** بالوسيلة التي يراها منظموه أكثر فاعلية([2]).

والواقع أن الإضراب مع احتلال أماكن العمل يشكل مساساً بحق بالملكية الذي يكفله القانون لصاحب العمل فضلاً عن كونه يتعارض مع حق غير المضربين في أداء العمل خلال فترة الإضراب؛ فاحتلال أماكن العمل وإن لم يكن بنية التملك أو

([1]) أنظر على سبيل المثال المادة ٢٢٩ من مشروع قانون العمل السوري التي تنص على أنه "في حالة عدم التوصل إلى تسوية نهائية للخلافات القائمة بين العمال أو منظماتهم النقابية من جهة وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من جهة أخرى، يكون للعمال الحق بإعلان الإضراب السلمي المشروع **داخل أماكن العمل**".

([2]) راجع في العرض القيم لذلك أستاذنا الدكتور /السيد عيد نايل: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص ٣١؛ قانون العمل ، مرجع سابق، ص٦٢٨؛ وانظر في الفقه الفرنسي أيضاً:

Y. Saint – Jours, L'occupation des lieux accescoirement à la grève: Droit Social 1974, chron., p. 135.

السيطرة على المنشأة فإنه يتعارض مع بعض سلطات المالك وهما سلطتي **الاستعمال والاستغلال** حيث لا يتمكن خلال فترة الإضراب من تسيير منشأته على النحو الذي يريده. ومن جانب آخر فإن هذه الصورة من صور الإضراب تتعارض مع حرية العمل بالنسبة للعمال غير المضربين حيث لا يتمكن هؤلاء من أداء عملهم عادة في ظل تربص نظرائهم المضربين بهم وهو ما ينذر بعنف متبادل ينتهي غالبا إلى شق الصف وتفتيت وحدة العمال التي هي سر قوتهم في مواجهة أصحاب العمل. وعلى ذلك فإننا نرى عدم مشروعية الإضراب مع إحتلال أماكن العمل والذي يختلف بالقطع عن تكوين لجان للإضراب التي تتواجد في أماكن العمل بغرض التفاوض مع رب العمل لإنهاء الإضراب ومتابعة تنفيذ قرارات الإضراب والتأكد من تنفيذ صاحب العمل بالالتزام بعدم إحلال عمال آخرين محل المضربين بموجب عقود عمل مؤقتة وهو الحكم الوارد في المادة L.122-1 من قانون العمل الفرنسي والتي نوصى بإدراج نص مماثل لها في قانون العمل المصري إذ تعد من أهم ضمانات نجاح الإضراب(١).

---

(١) جدير بالذكر أن المادة ٣٣من قانون العمل الجزائري تنص على حكم مماثل حيث تقضي بأنه " يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ماعدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين ٣٩و٤٠ أدناه".

ولا شك أن القول بعدم مشروعية احتلال أماكن العمل هو ما يتفق أيضاً مع نص المادة ٣٧٥ من قانون العقوبات المصري والتي تحظر الاعتداء على حرية العمل.

سادساً: إضراب الساعات الإضافية:

تطرح هذه الصورة من صور الإضراب تساؤلاً حول ما إذا كان التوقف عن العمل بالنسبة للساعات الإضافية يُعد إضراباً من عدمه. ويلزم قبل التعرف على إجابة ذلك التساؤل أن نميز بين العمل لساعات إضافية والذي يفرضه صاحب العمل بإرادته المنفردة والذي يعد غير ملزم للعمال، وبالتالي لا يُعد الامتناع عن أداء مثل هذه الساعات إضراباً إذ يلزم لوجود هذا الأخير أن يكون الامتناع عن أداء عمل ملزم(١) أياً كان مصدر ذلك الإلزام.

أما إذا كانت الساعات الإضافية إلزامية للعمال فإن التوقف الجماعي عن أدائها هو الذي يُعد إضراباً متى تحققت باقي عناصر وشرائط الإضراب. والواقع أن هذه الصورة ترتبط

(١) **د/ محمد عبد الخالق عمر**: قانون العمل الليبي، مرجع سابق، ص ٧٢٦؛ **د/على عوض حسن**: الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص ٤٥٦؛ **د/عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٣٥.

عادة بالمطالبة بخفض عدد الساعات الإضافية أو زيادة المقابل المالي لها. كما يقع هذا النوع من أنواع الإضراب بصفة عامة في المرافق العامة أو منشآت القطاع العام(١).

سابعاً: الإضراب المباغت وإضراب التنبيه:

قد يبدأ العمال التوقف عن العمل بشكل مفاجئ وذلك بهدف ضمان فاعلية الإضراب والحيلولة دون اتخاذ صاحب العمل للاحتياطات التي من شأنها تلافى آثار الإضراب أو تخفيفها بما يجعله أكثر تمسكاً بموقفه الرافض لمطالبهم المهنية. وذلك هو الإضراب المباغت أو المفاجئ Grève Surprise. وتتميز هذه الصورة من صور الإضراب بأنه لا يسبقها إخطار لرب العمل بعزم العمال على اللجوء للإضراب أو تاريخ بداية الإضراب أو مدته. على أن معظم التشريعات التي نظمت الإضراب تستلزم قيام النقابة العمالية بإخطار رب العمل بموعد بدء الإضراب ومدته وأسبابه وذلك قبل بداية الإضراب بمدة كافية. وسنعرض فيما يلي لمفهوم كلاً من الإضراب المباغت وإضراب التنبيه.

---

(١) **د/ عبد الباسط عبد المحسن:** الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ص ١٣٥ ، ١٣٦.

(١) الإضراب المباغت :

يقصد بالإضراب المفاجئ أو المباغت توقف العمال بغتة ودون إخطار سابق عن أداء العمل الملزم. ففي هذه الصورة من صور الإضراب لا يوجه العمال ثمة إخطار لرب العمل أو الجهة الإدارية بما يفيد اتجاه نيتهم لبدء الإضراب. ويهدف هذا المسلك من جانب العمال إلى تحقيق قدر مناسب من الفاعلية للإضراب بما يضطر معه صاحب العمل لسرعة الاستجابة لمطالبهم المهنية، وذلك لعدم سبق استعداده لمجابهة هذا التوقف عن العمل وتلافى آثاره. وتتلاءم هذه الصورة من صور الإضراب مع التشريعات التي تأخذ بالمعيار العددي للتوقف الجماعي والذي لا يستلزم تنظيم الإضراب أو الإعلان عنه بواسطة النقابات العمالية وبالتالي عدم تطلب ثمة إجراءات شكلية لمشروعية الإضراب(١). وجدير بالذكر أن المشرع الفرنسي لا يتطلب إعلان أو تنظيم الإضراب في منشآت القطاع الخاص بواسطة النقابات العمالية كما أنه لا يستلزم الإخطار السابق على بدء الإضراب وهو ما يعنى أن العمال في هذا

---

(١) د/ عبد الباسط عبد المحسن: الإضراب في قانون العمل، مرجع سـابق، ص ١٣٦.

القطاع يمكنهم تحديد الوقت المناسب لبدء الإضراب إذ لا تتوقف مشروعيته عندئذ على سبق الإعلان عن المطالب المهنية([١]).

(٢) إضراب التنبيه :

يتمثل إضراب التنبيه في قيام العمال بإعطاء عدة دلالات أو إشارات لصاحب العمل يستفاد منهم أنهم عازمون فعلا الإضراب التقليدي الكامل ما لم يستجيب لمطالبهم المهنية.

ويتحقق إضراب التنبيه من طريق توقف العمال عن أداء العمل لفترة وجيزة قد يصاحبها إطلاق أصوات معينة لجذب انتباه صاحب العمل أو ممثله القانوني بالمنشأة. وتتميز هذه الصورة عن الإضراب قصير المدة المتكرر من حيث أنها وإن كانت تتمثل في التوقف عن العمل لفترة وجيزة فإن هذا التوقف لا يتكرر بالضرورة([٢]). ومن مزايا إضراب التنبيه أنه يجنب

---

(١) Cass. soc. 7 février 1990: Bull. civ., V, n. 42; RJS 1990, p. 170, n. 241; Cass. soc. 4 avril 1990: RJS 1990, p. 299, n. 419; Cass. soc. 19 novembre 1996: Bull. civ. V. n. 391; dens le meme sens Cass. soc. 26 février 1981: D. 1981, IR, p. 428, obs. **Langlois**.

حيث قضت المحكمة بأن الإضراب لا يفقد مشروعيته بسبب أنه لم يسبقه إخطار بأي مطالب مهنية أو اللجوء للوسائل السلمية كالصلح.

(٢) **د/عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص١٣٧.

العمال فقد أجرهم إذا مارسوا الإضراب التقليدي كما يجنب صاحب العمل الخسائر التي تنجم عن الإضراب الكامل أو التقليدي. وفضلاً عن ذلك فإن هذا الإضراب قد يسفر عن توصل أطراف النزاع لحل يرضاه الجميع وعندئذ تنتفي الحاجة إلى اللجوء للإضراب الكامل(١).

ثامناً: إضراب التضامن grève de solidarité :

يمكن تعريف إضراب التضامن أو التعاطف بأنه توقف مجموعة من العمال عن أداء العمل بقصد الدفاع عن المصالح المهنية لنظرائهم سواء بذات المنشأة أو بمنشأة أو مرفق آخر(٢). ويستفاد من هذا التعريف أن هدف العمال من تنظيم هذا الإضراب ليس تحقيق مطالبهم المهنية ومصالحهم المباشرة بل مناصرة ومؤازرة عمال منشأة أو قسم أو مرفق آخر. فإذا كان الإضراب قد تم تضامناً مع نظرائهم بذات المنشأة فذلك هو

---

(١) **د/محمد عبد الخالق عمر**: قانون العمل الليبي، مرجع سابق، ص ٧٢٥؛ **د/عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٣٦.

(٢) **د/على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ١١٩؛ في نفس المعنى **د/السيد عيد نايل**: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص ٥٣؛ **د/أحمد السعيد الزقرد**: الوجيز في قانون العمل، مرجع سابق، ص ٥٤٨؛ وانظر في الفقه الفرنسي:
G. H. Camerlyenck et G. Lyon Caen, op. cit., p. 973; H. Sinay et J.C. Javillier, op. cit., p. 204.

التضامن الداخلي. ومن ذلك الإضراب بقصد المطالبة بإعادة العمال الذين تم فصلهم تعسفياً بذات المنشأة التي يعمل به المضربون. وقد يكون هدف الإضراب مؤازرة عمال مرفق أو منشأة أخرى وهو ما يعرف بالتضامن الخارجي والذي قد يختلط بالإضراب السياسي.

[١] موقف القضاء من مشروعية إضراب التضامن:

الواقع أنه إذا كان الفقه(١) قد أكد على عدم مشروعية هذه الصورة من صور الإضراب فإن القضاء الفرنسي قد تردد في هذا الصدد. ومن ذلك ما قضت به محكمة النقض بشأن إضراب التضامن الداخلي بأنه يُعد عملاً مشروعاً الإضراب التضامني اعتراضاً على نقل بعض زملائهم إلى وظائف أخرى(٢).

---

(١) **د/ عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٣٧؛ **د/ السيد عيد نايل**: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص٥٣؛ **د/على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ١١٩؛ وانظر في الفقه الفرنسي أيضاً على سبيل المثال:

J. Déprez, Grève de solidarité et pouvoire sanctionnaire du chef d'entreprise: Vers un assouplissement des conditions de liciété de la grève de solidarité: Droit social, 1988, p. 143.

(٢) Cass. soc. 27 novembre 1985: Droit Social 1988, p. 125.

وكذلك أكدت المحكمة على مشروعية إضراب التضامن احتجاجاً على الفصل التعسفي لبعض العمال إذا يجوز تنظيم إضراباً تضامنياً بهدف المطالبة بعودتهم لعملهم «Intérêt collectif professional»(١). ويستفاد مما سبق أن المحكمة قد تبنت فكرة «المصلحة المهنية الجماعية» والتي تبرر مشروعية إضراب التضامن. وعلى ذلك فإنه إذا انتفت تلك المصلحة فإن ذلك الإضراب يُعد عملاً غير مشروع(٢).

أما فيما يتعلق بإضراب التضامن الخارجي فإنه المحكمة قد رأت عدم مشروعيته إلا في حالات نادرة وحدود ضيقة حيث انتهت تلك المحكمة في بعض أحكامها إلى أن إضراب التضامن يفتقد المشروعية إذا كان لا يهدف لتحقيق مصلحة مهنية جماعية مباشرة للمشاركين فيه(٣).

---

(١) أنظر على سبيل المثال:

Cass. Soc. 4 février 1960: JCP 1960, p. 154; Cass. Soc. 17 decmebre 2003: Droit Social 2003, p. 327, obs. **Radé**.

(٢) **F. La Mour**, Le controle par le juge sur les motivations de la grève, op. cit., p. 16 et s.

وفى الفقه المصري راجع:

د/عبد الباسط عبد المحسن: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص١٢٠.

(٣) Cass. crim 23 octobre 1969: Droit Social, 1970, p. 129, note, **H. Sinay**; Cass. soc. 21 mars 1971: JCP 1971-II-

[٢] موقف الفقه من مشروعية إضراب التضامن:

يذهب بعض الفقه الفرنسي(١) إلى أن إضراب التضامن يُعد مشروعاً إذا كان الهدف منه المحافظة على الوظيفة أو الحقوق النقابية أو القوة الشرائية حيث تُعد جميعاً من قبيل المطالب المهنية أو الاجتماعية التي تبرر هذا الإضراب.

ويرى البعض(٢) ان التضامن مع أُجراء أو عمال منشأة أخرى أو قطاع آخر يُعد قرينة على عدم مشروعية الإضراب ما لم يتبين أن هناك روابط مشتركة بين المضربين أصلاً والمضربين تضامناً. والواقع أنه إذا كان نشر روح التضامن بين العمال يُعد مطلباً هاماً ومصدراً من مصادر قوة العمال ونقاباتهم

16883, note, **Routel**. Cass. soc. 8 janvier 1965: Droit Social 1965, p. 380, obs. **J. Savatier**.

حيث أكدت المحكمة على أن:

"La grève pour obtenir la réintégration d'un salarié régulièrement licincié n'ayant pour objet ni un intérêt collectif professionnel ni la modification ou l'amélioration des conditions de travail, n' a pas le caractère d'une grève licite". dens le meme sens, Cass soc. 16 novembre 1993: Droit Social 1994, p. 35, rapp. **Waquet**.

(١) أنظر على سبيل المثال:

J. Pélissier, A. **Supiot et A. Jeammaud**, Droit de travail, op. cit., p. 1244.

(٢) د/نادر شافي: الإضراب في قانون العمل اللبناني، سابق الإشارة إليه.

في مواجهة القوة الاقتصادية والقانونية لأصحاب الأعمال([١])، فإن هذا لا يعني إرهاق أصحاب الأعمال بإضرابات لا دخل لهم في أسباب ولا طاقة لهم بمطالبها. ولا يغير ذلك القول بأن إضراب التضامن يحقق مصالح المتضامنين ولو بشكل غير مباشر. وقد انقسم الفقه بشأن مدى مشروعية إضراب التضامن وذلك هو ما سنوضحه بإيجاز فيما يلي:

الرأي الأول:

وفقاً لهذا الاتجاه فإنه يلزم التمييز بين صورتين من صور إضراب التضامن وهما: إضراب التضامن الداخلي والتضامن الخارجي. ويتفق هذا الجانب الفقهي مع ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية من حيث مشروعية إضراب التضامن الداخلي. أما إضراب التضامن الخارجي الذي يهدف لمناصرة عمال مرفق أو منشأة أخرى يمثل خطأً جسيماً من جانب القائمين به وهو ما يجيز لرب العمل فصلهم.

ويستند أنصار هذا الرأي إلى أنه من المعلوم أن المشرع لم ينظم حق الإضراب المهني إلا لتمكين العمال من خلاله من الدفاع عن مصالحهم المهنية المباشرة والتي يستطيع رب العمل

([١]) د/محمود جمال الدين زكى: قانون العمل، مرجع سابق، ص ٨٠٧؛ د/محمد عبد الخالق عمر: قانون العمل الليبي، مرجع سابق، ص٧٢٨.

إجابتها وهو ما لا يتحقق بشأن التضامن الخارجي. والواقع أن هذا الرأي هو ما يتفق مع المفهوم الدقيق للإضراب(١). ويتواءم أيضاً مع مبدأ دوام سير المرفق العام بانتظام واطراد(٢). فالاعتراف بهذا النوع من الإضراب في إطار المرافق العامة من شأنه أن يسبب ضرراً يفوق ما قد ينجم عنه في القطاع الخاص خاصة وأن المتضرر الأكثر من هذا التوقف عن العمل هم المتعاملين مع المرفق وكذلك المجتمع بأكمله.

---

(١) د/ **السيد عيد نايل**: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص ٥٣؛ قانون العمل، مرجع سابق، ص ٦٩٤. وجدير بالذكر أن إضراب التضامن يعد مشروعاً في إيطاليا ما لم يتخذ شكل الإضراب السياسي، كما أنه يعد مشروعاً أيضاً في ألمانيا شريطة أن يكون هدفه تأييد مطالب مبررة من الناحية الاجتماعية.

راجع في ذلك :

H. Sinay et J. – C. Javillier, Traité de droit de travail, T. 6, La grève, op. cit., p. 206.

(٢) راجع في ذلك د/ **على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ١٢١؛

J. Savatier, Droit de travail, Paris 1984, p. 373.

ويرى بعض الفقه أن مشروعية إضراب التضامن رهينة بطبيعة الإضراب الأصلي، فإذا كان هذا الأخير مشروعاً كان إضراب التضامن بدوره مشروعاً والعكس صحيح([١]).

الرأي الثاني:

يذهب بعض الفقه إلى مشروعية إضراب التضامن بصفة عامة طالما كان هدفه تحقيق مصلحة جماعية للعمال بصرف النظر عن المنشأة التي يعملون بها([٢]). ويؤيد بعض فقه القانون العام هذا الرأي على اعتبار أنه لا يوجد ما يحول دون إقرار مشروعيته في المرافق العامة بقصد تحقيق المصلحة المهنية المشتركة للعاملين بالمرافق العامة. ويرى أنصار هذا الرأي أن ذلك من شأنه "أن يؤدى إلى تقوية روح التعاطف والإخاء بين العاملين في تلك المرافق ولاسيما إذا كانوا يعملون في نفس المرفق، وبالتالي فإن التضامن يؤدى إلى إظهار هؤلاء العمال كقوة اقتصادية ضاغطة، الأمر الذي يجعل الإدارة تنظر لمطالب

([١]) راجع في ذلك : د/ **السيد عيد نايل**: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص٥٤ والمراجع المشار إليها بهامش ٢.

([٢]) أنظر على سبيل المثال:

H. Sinay et J. – C., Javillier, Traité de droit de travail, T. 6, La grève, T. 6, La grève, op. cit., p. 205.

Cass. soc. 18 mars 1982: D. 1982, IR, p. 169, note **J. Pélissier**.

العاملين بمزيد من الجدية ويكون حافزاً على سرعة استجابتها لتلك المطالب، مما يقلل من الآثار السلبية للإضراب في المرافق العامة"([١]). وجدير بالذكر أن **عمال الشركات متعددة الجنسية** قد يلجئون لإضراب التضامن سيما من أجل إجبار الشركة الأم على عدم تحويل إحدى الشركات التابعة لها إلى مكان آخر. ومن ذلك إضراب مجموعة شركات Akzo للمواد الكيماوية عام ١٩٧٢ حيث طردت الشركة ٦ آلاف عامل مما أدى لعقد اجتماعات من جانب نقابات العمال في عدة دول منها هولندا وبلجيكا وسويسرا وألمانيا للنظر في هذه المسألة مما اضطر الشركة الأم للتراجع عن قرارها والرضوخ للحل السلمي تحت وطأة هذه الضغوط العمالية([٢]).

([١]) **د/على عبد العال سيد أحمد:** حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ص ١٢٢ ، ١٢٣.

([٢]) **أ/فريده العبيدى:** السلطة التأديبية لصاحب العمل، مرجع سابق، ص ٢٥٢ والمراجع المشار إليها بهامش ٢، وانظر في موقف المشرع التونسي من إضراب التضامن ذات المرجع، ص ٢٤٩ وما بعدها.

المطلب الثاني
الإضراب السياسي

الأصل أن الإضراب يوجه ضد صاحب العمل بهدف إجباره على الاستجابة للمطالب المهنية للمضربين. على أن الإضراب قد يكون موجهاً ضد السلطات العامة(١) في محاولة لحملها على تبني سياسات معينة أو العدول عن سياسات أخرى كسياسة الخصخصة وما سينجم عنها من عواقب وخيمة وذلك هو الإضراب السياسي والذي سنحاول من خلال هذا المطلب بيان مفهومه وصوره ومدى مشروعيته.

الفرع الأول
مفهوم الإضراب السياسي ومدى مشروعيته

أشرنا حالاً إلى أن الإضراب السياسي يختلف من حيث أسبابه ومن حيث الجهة التي يوجه إليها عن الإضراب المهني وسنحاول من خلال هذا الفرع أن نبين مفهوم الإضراب السياسي وخصائصه ومدى مشروعيته سيما وأن العمال

(١) راجع في أسباب اللجوء للإضراب السياسي وعوامل انتشاره د/عبد الباسط عبد المحسن؛ الإضراب في قانون العمل، مرجع سـابق، ص ص ١٤٨، ١٤٩.

لايحتجون بموجبه على تصرف من جانب صاحب العمل بل على بعض سياسات وتوجهات الدولة التي لا دخل لرب العمل بها ولا طاقة له على حمل السلطات العامة على تحقيق ما يصبو إليه العمال من وراء الإضراب.

أولاً: المقصود بالإضراب السياسي:

يرى بعض الفقه أن الإضراب السياسي هو "الإضراب الذي يهدف للضغط على الحكومة بهدف تحقيق مطالب سياسية"([١]). ويعرف المشرع الإيطالي الإضراب السياسي بأنه "الإضراب الذي يهدف إلى فرض توجه سياسي ذا طابع عام على الحكومة"([٢]). ومثال ذلك الإضراب توقف العمال عن العمل من أجل إجبار الحكومة على التراجع عن بيع بنك القاهرة الذي تنوى التخلص منه في ظروف غامضة. ومن ذلك أيضاً ما **شهدته تونس** في ١٩٧٨/١/٢٦ حيث ساد البلاد إضراباً عاماً بقصد المطالبة بزيادة الأجور والاعتراض على سياسة تجميد الأجور التي انتهجتها الحكومة في ذلك الوقت. وجدير بالذكر أنه

([١]) **د/السيد عيد نايل:** مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص ٤٨.

([٢]) راجع في ذلك أ/ **فريدة العبيدى:** السلطة التأديبية لصاحب العمل، مرجع سابق، ٢٥٠ والمراجع المشار إليها بهامش ٢.

تم محاكمة هؤلاء المضربين بتهمة تهديد أمن الدولة واللجوء للإضراب السياسي غير المشروع(١).

ثانياً: خصائص الإضراب السياسي:

من خلال التعريف السابق للإضراب السياسي يمكن استنباط خصائصه والتي تعد في ذات الوقت معايير لتمييزه عن الإضراب المهني. ولعل من أهم خصائص هذا الإضراب ما يلي:

[١] أنه يوجه للسلطات العامة وليس إلى صاحب العمل:
من حيث الجهة التي يوجه إليها الإضراب السياسي فإن هذا الأخير يوجه ضد الدولة أو السلطات العامة وليس ضد صاحب العمل الذي يعمل لديه المضربين. ويرجع ذلك إلى أن المطالب التي يقصدها العمال من وراء الإضراب السياسي لا يستطيع تحقيقها سوى السلطات العامة في الدولة. وبمعنى آخر فإن العمال المشاركين في الإضراب لا ينتظرون من رب العمل

---

(١) راجع أ/ فريدة العبيدى: السلطة التأديبية لصاحب العمل، مرجع سابق، ص٢٥٠.

إجابة مطالبهم[1] وذلك بعكس الإضراب المهني حيث - كما رأينا - حيث يوجه العمال مطالب مهنية ممكنة ومشروعة لصاحب العمل بحيث يبدأ الإضراب إذا لم يحققها لهم بالسبل الودية.

[٢] أن سبب الإضراب السياسي هو الاعتراض على سياسات حكومية وليس تصرفات أو مواقف من جانب صاحب **العمل**. وفضلاً عن ذلك فإن العمال المضربين **لا يقدمون تصوراً للحل** أو برنامجاً محدداً لما يجب أن تتبعه السلطات العامة من سبل وسياسات جديدة لإرضاء المضربين. وعلى خلاف ذلك فإنه في مجال الإضراب المهني يحدد العمال المشاركين في الإضراب المطالب التي يتعين على صاحب العمل تلبيتها لتلافي اللجوء للإضراب أو لإنهائه إذا كان قد بدء فعلاً. ومن ذلك على سبيل المثال زيادة الأجور أو المكافآت أو تخفيض ساعات العمل الإضافي أو تهيئة مكان العمل من حيث الإضاءة أو التهوية أو التدفئة... الخ[2].

---

(1) **د/ السيد عيد نايل**: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص٤٩، **د/عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٤٦.

(2) **د/ السيد عيد نايل**: قانون العمل، مرجع سابق، ص ص ٦٩١، ٦٩٢.

[٣] أن **العامل** يشارك في الإضراب السياسي **كمواطن عادى** وليس بصفته المهنية كعامل(١). وتبرير ذلك أن أسباب الإضراب السياسي تهم كل أبناء المجتمع وكل فئاته. والأمر على غير ذلك فيما يخص الإضراب المهني إذ لم يكن العامل ليشارك فيه لو كان لا يعمل في تلك المنشأة. فالإضراب المهني يرتبط بممارسة مهنة معينة ما كان العامل ليلجأ لهذا الإضراب لولا أنه يمارسها.

الفرع الثاني

مدى مشروعية الإضراب السياسي

ينقسم الفقه بشأن مشروعية الإضراب السياسي إذ يرى البعض أنه يعد مشروعاً بينما يذهب الرأي الراجح إلى أنه يمثل مسلكاً غير مشروع من جانب المضربين وتفصيل ذلك فيما يلي:

الرأي الأول: مشروعية الإضراب السياسي:

يرى بعض الفقه أن الإضراب السياسي يعد مشروعا كالإضراب المهني وذلك لصعوبة التمييز بينهما في حالات

---

(١) د/عبد الباسط عبد المحسن: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٤٧؛ د/مصطفى أحمد أبو عمرو: مبادئ التشريعات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٤، ص ٥٦١.

كثيرة. وفضلاً عن ذلك فإنه لا يوجد نص تشريعي يحظر اللجوء للإضراب السياسي فإنه يظل مباحاً على اعتبار أن القاعدة هي أن ما لا يحظر فى مجال الإضراب يكون مباحاً أو مشروعاً؛ وحيث ورد الاعتراف الدستوري بالإضراب عاماً فإنه يظل مشروعاً إلى أن يرد نص يقرر حظره صراحة(١).

الرأي الثاني: عدم مشروعية الإضراب السياسي:

يرى الاتجاه الغالب في الفقه – والذي نؤيده – أن الإضراب السياسي يمثل سلوكاً غير مشروع من جانب العمال وبالتالي فهو عمل مخالف للدستور والقانون؛ فالمشرع يحظر استخدام وسائل غير التي نظمها للاعتراض على سياسات الدولة. "فالدستور عندما حدد اختصاصات الحكومة، فإنه يعين في نفس الوقت الوسائل اللازمة لرقابتها في تنفذ تلك الاختصاصات، ولم يكن من بين هذه الوسائل حق الإضراب، وعليه فإن الاعتراف للعاملين بمعارضة سياسة الحكومة عن طريق ممارسة هذا الحق من شأنه أن يؤدى إلى إهدار القيمة الدستورية للسلطات المخولة لها الأمر الذي يترتب عليه إهدار

---

(١) راجع في ذلك د/ السيد عيد نايل: قانون العمل، مرجع سابق، ص٦٩١.

القيمة القانونية للقرارات التي تتخذها طبقاً لتلك الاختصاصات"(١).

ولا شك أنه في ضوء قانون العمل المصري الحالي فإن هذا الإضراب لا يعد مشروعاً حيث يجب أن تتولى النقابات العمالية تنظيم وإعلان الإضراب وبالتالي فإن السماح بممارسة الإضراب السياسي يعني بالضرورة **الاعتراف بحق النقابات العمالية في ممارسة العمل السياسي**(٢) والمعروف أن القانون يلزمها بالحياد السياسي، لكونها تضم في عضويتها عمالاً ينتمون لتوجهات سياسية مختلفة. ومن شأن ممارسة النقابة العمالية للنشاط السياسي إثارة الصراعات بين أعضائها مما يؤدى لإضعافها وشق صف العمال.

والواقع أن هناك تداخلاً بين الإضراب السياسي والإضراب المهني في كثير من الحالات خاصة في ظل محاولة النقابات العمالية استغلال الإضراب السياسي لتحقيق أهداف

---

(١) **د/على عبد العال سيد أحمد:** حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ١٢٥. وفى نفس المعنى:

H. Sinay et J. – C. Javillier, Traité de droit du travail, T. 6, La grève, op. cit., p. 216.

(٢) لمزيد من التفاصيل حول مدى جواز ممارسة النقابات العمالية للنشاط السياسي راجع **د/محمد أحمد إسماعيل:** القانون النقابي، دار النصر لتوزيع والنشر، القاهرة ١٩٩٣، ص ١٦٢ وما بعدها.

مهنية أو العكس. ولا شك أنه يكون غير مشروع عندما يكون طابعه السياسي البحت واضحاً La grève purement politique بحيث يسعى العمال من خلاله لتحقيق أهداف سياسية خالصة، كإضراب العاملين في مصر أثناء ثورة ١٩١٩ والإضراب ضد الحرب في الجزائر عام ١٩٦٤ وإضراب العاملين في مصر أيضاً كتعبير عن الاحتجاج على الحكام الصادرة في حق الضباط الذين تسببوا في هزيمة يونيو ١٩٦٧([1])فالفقه والقضاء لا يترددان بشأن عدم مشروعيته في هذه الحالة([2]). وتبرير ذلك أن الأصل في الإضراب أن يكون مهنياً بحيث يهدف العمال من خلاله إلى الدفاع عن مصالحهم وحقوقهم المهنية([3]). على أنه فيما

([1]) د/على عبد العال سيد أحمد: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ١٢٧.

([2]) راجع على سبيل المثال: د/السيد عيد نايل: مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص ؛ وانظر أيضاً لذات المؤلف، قانون العمل، مرجع سابق، ص ص ٦٩١ ، ٦٩٢؛ د/ عبد الباسط عبد المحسن: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص١٥٠ ؛ د/أحمد السعيد الزقرد: الوجيز في قانون العمل، مرجع سابق، ص ٥٤٩.

J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeaummaud, Droit de travail, op. cit., p. 1275; **B. Tessié**, Les conflits collectives de travail, précité, n. 37.

وانظر في القضاء الفرنسي على سبيل المثال:

Cass. soc. 23 mars 1953: D. 1954, p. 89, note **Levasseur**; 10 mars 1961: D. 1961, somm. p. 92; Cass. soc. 5 octobre 1960: Bull. civ., IV, n. 133, p. 88.

([3]) ويؤكد أستاذنا الدكتور/ أحمد حسن البرعى وبحق على أن عالم العمل يستقل عن عالم السياسة وأن الإضراب السياسي من شأنه أن يؤدى لاختلال التوازن الداخلي للمنشأة. وقد يؤدى أيضاً للاعتداء على دعائم الديمقراطية حيث يتم عرض المطالب أو التعبير عن المواقف بغير الوسائل

يتعلق بالإضراب المختلط La grève mixte والذي يرمى لتحقيق أهداف سياسية وأخرى مهنية فإن محكمة النقض الفرنسية(١) قد انتهت في هذا الصدد إلى ضرورة الأخذ بمعيار "**المطالب الرئيسية**" أو المطالب الأساسية بحيث تكون العبرة دائماً بالهدف الجوهري والأساسي للإضراب من أجل تقرير مشروعيته من عدمه. وعلى ذلك فإنه إذا كانت المطالب المهنية هي الهدف الأساسي من الإضراب بحيث تستغرق المطالب السياسية كان الإضراب مهنياً ومشروعاً متى توافرت كافة عناصره والتزم منظموه بكافة ضوابطه والعكس صحيح. على أن الدائرة الجنائية بمحكمة النقض الفرنسية قد تبنت نهجاً مغايراً حيث انتهت إلى مشروعية الإضرابات المختلطة في كافة الأحوال وبغض النظر عن طبيعة المطالب الرئيسية التي أدت لنشوب هذه الإضرابات. ومن ذلك ما قضت به في حكمها الصادر في ١٩٦٩/١٠/٢٣ حيث قررت أنه يكفى لاعتبار الإضراب المختلط مشروعاً أن تكون هناك مطالب ذات طابع مهني ومن ثم فإن الإضراب الذي يكون هدفه الاحتجاج على سياسة الحكومة في المجال

المشروعة. راجع في ذلك مؤلف سيادته الوجيز في قانون العمل، مرجع سابق، ص ٩٦٢.

(١) أنظر على سبيل المثال :

Cass. soc. 29 mai 1979: Bull. civ., V, n. 464; Cass. soc. 1957; Cass. soc. 12 octobre 1960: Bull. civ. IV, n. 952; Cass. soc. 29 mai 1979: D. 1980 IR, p.23, obs. **Ph. Langlois.**

ومن الفقه الفرنسي الذي يؤيد هذا المعيار:

J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeaummaud, Droit de travail, op. cit., p. 1276 et les arrêts cités à note 5.

الاقتصادي إضراباً مشروعاً لارتباطه بأمور تهم مجموع العمال(١). ويمكن تبرير مسلك الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية على اعتبار أنه يصعب إثبات الصفة السياسية للإضراب كما يصعب أيضاً الفصل بين المطالب السياسية والمطالب المهنية أو تغليب إحداهما على الأخرى. وعلى أية حال فإن عبء إثبات الطابع السياسي للإضراب أو أن الأهداف السياسية كانت هي الأساس في وقوعه يقع على عاتق الحكومة.

ونحن من جانبنا نؤيد الأخذ بفكرة المطالب الجوهرية أو الباعث الأساسي على الإضراب لتقرير مدى مشروعية الإضرابات المختلطة من عدمه وسواء كان هذا الإضراب عاماً أو قومياً أو كان إقليمياً بحيث يخص منشأة أو منطقة جغرافية محدودة. ولا شك أن الأخذ بهذا المعيار هو ما يحقق التوازن بين الإضراب كوسيلة للدفاع عن حقوق العمال وبين حق الإدارة في ضمان استمرار سير المرافق العامة بانتظام واطراد وكذلك ضرورات الحفاظ على الأمن القومي وعلى الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للدولة. ولا يخفى على أحد أن إباحة الإضراب السياسي البحت(٢) أو الإضراب المختلط الذي يقوم

---

(١) Cass. crim. 23 octobre 1969: D. 1970, p. 428, note **H. Sinay.**

(٢) جدير بالذكر أن بعض الفقه الفرنسي يؤسس عدم مشروعية الإضراب السياسي على فكرة التعسف في استخدام حق الإضراب لأن الإضراب السياسي هو في النهاية إضراب ولكنه يمارس بشكل تعسفي.

J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeaummaud, Droit de travail, op. cit., p. 1276, note 1.

في الأساس على أسباب سياسية يفتح الباب واسعاً أمام الأحزاب السياسية لاستغلال هذا النوع من الإضراب لتحقيق أهدافها سيما إذا تمكنت من استقطاب بعض النقابات المهنية الرئيسية. ويتفق هذا المعيار أيضاً مع التوجهات الدولة حيث انتهت لجنة الحريات النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية إلى مشروعية الإضرابات المختلطة متى كانت المطالب المهنية هي الأساس أو الهدف الجوهري وليست مجرد ذريعة لتحقيق مآرب سياسية(١).

الفرع الثاني

صور الإضراب السياسي

رأينا حالاً أن الإضراب السياسي قد يكون خالصاً أو بحتاً بحيث تمثل الأهداف السياسية المحضة الهدف الوحيد الذي يتم اللجوء من أجله للإضراب. وقد يكون الإضراب مختلطاً أيضاً بحيث يشتمل على أهداف سياسية وأخرى اقتصادية أو مهنية. وسنبين فيما يلي – وبإيجاز شديد – صور الإضراب السياسي.

أولاً – الإضرابات السياسية الخاصة :

يتمثل الإضراب السياسي ألبحت في تنظيم الإضراب بقصد تحقيق مطالب سياسية خالصة(٢). ومن ذلك ما حدث في فرنسا

---

(١) Revue Internationale de Droit du Travail, 1987, p. 860.

(٢) د/مصطفى أحمد أبو عمرو: مبادئ التشريعات الاجتماعيـــة، مرجـــع سابق، ص ٥٦٢.

بسبب الانضمام لحلف الأطلنطي وما وقع في مصر عام ١٩٤٦ بمناسبة مفاوضات الجلاء وما حدث في مصر أيضاً إبان ثورة ١٩١٩. والواقع أن هذه الصورة من صور الإضراب السياسي نادر الحدوث عملاً. كما أنه ليس من العدالة في شئ أن يتحمل رب العمل الآثار الاقتصادية لمثل هذه الإضرابات رغم عدم قدرته على تحقيق المطالب التي يقصد العمال تحقيقها من وراءها(١).

ثانياً - الإضرابات الاقتصادية والسياسية:

عادة يلجأ العمال لهذه الصورة من صور الإضراب للضغط على الحكومة بشأن سياساتها أو توجهاتها الاقتصادية (كالخصخصة) وذلك لحملها على العدول عن تلك السياسات أو حثها على إتباع توجهات اقتصادية معينة. ويحدث هذا النوع كثيراً في مصر الآن بصدد سياسة الإسراع في بيع وحدات القطاع العام بما يهدد مستقبل العاملين بها فضلاً عن الإضرار الجسيم بالاقتصاد القومي.

---

(١) د/ عبد الباسط عبد المحسن: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص١٥٠.

ومن تطبيقات هذه الإضرابات أيضاً تلك التي وقعت في تونس عام ١٩٧٨ للاعتراض على سياسة تجميد الأجور(١). ومن حيث موقف قانون العمل المصري من هذه الصورة من صور الإضراب فإن ظاهر نص المادة ١٩٢ من هذا القانون يوحي بمشروعية الإضرابات السياسية التي تختلط بأسباب اقتصادية أيضاً.

ثالثاً – الإضرابات المهنية والسياسية:

تلجأ النقابات العمالية لهذه الصورة من صور الإضراب عادة لتحقيق مطالب سياسية تحت ستار المطالب المهنية. ومن ذلك أن تعلن النقابات الإضراب احتجاجاً على اعتقال منظمي أو قادة الإضراب أو للاعتراض على الاعتداء على الحريات النقابية وذلك لتحقيق أهداف سياسية. ويمثل هذا النوع من الإضرابات السياسية الصورة الأكثر شيوعاً في مختلف دول العالم(٢). وقد بينا سلفاً أن الفقه والقضاء يعولان في هذا الصدد على الغرض الأساسي أو المطالب الرئيسية لهذا الإضراب.

---

(١) راجع في ذلك أ/ **فريدة العبيدى**: السلطة التأديبية لصاحب العمل، مرجع سابق، ص ٢٥٦.

(٢) **د/ عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٥٠؛ **د/ مصطفى أحمد أبو عمرو**: مبادئ التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٥٦٣.

والواقع أن هذا المعيار هو الذي يوصد باب التحايل على القانون في وجه النقابات العمالية التي قد تسعى لاستغلاله لتحقيق أهداف سياسية(١).

---

(١) د/**السيد عيد نايل**: قانون العمل، مرجع سابق، ص ص ٦٩٢، ٦٩٣. وقد ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى أن المشاركة في الإضراب السياسي يعد خطأ جسيم يبرر فصل العامل كما يثير مسئولية النقابة. أنظر على سبيل المثال:

Cass. soc. 5 octobre 1960: D. 1960, p. 710; Cass. soc. 19 juin 1963: JC P 1963-II-13428, note **H. Sinay**,

وانظر أيضاً في الفقه الفرنسي:

M. Boitel, Les grèves politiques bénies et les grèves politiques moudites: Droit Ouvrier 1963, p. 71.



الفصل الثاني

أساس حق الإضراب وشروط ممارسته

يتمثل هدف المشرع من منح العمال حق الإضراب في إقامة قدر مناسب من التوازن بينهم وبين صاحب العمل. على أنه يلزم لمشروعية الإضراب أن يتبع العمال ونقاباتهم ما رسمه المشرع من إجراءات، و استيفاء ما يتطلبه من شروط حال ممارسته. وقد عمد المشرع سواء المصري أو الفرنسي وكذلك غيرهما من مشرعي الدول التي نظمت أحكام الإضراب إلى بيان شروطه وعناصره وضوابط ممارسته والتي ترتبط ارتباطا وثيقا بأساسه القانوني وبخصائصه. وهذا ما سنبينه بشيء من التفصيل من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول: أساس حق الإضراب وخصائصه

المبحث الثاني: شروط مشروعية حق الإضراب

المبحث الأول

أساس حق الإضراب وخصائصه

ذكرنا حالا أن الأساس القانوني الذي يقوم عليه حق الإضراب وما يتسم به من خصائص يلقيان بظلالهما على التنظيم القانوني لهذا الحق وما يمكن ن يرد عليه من قيود أو ما يرد عليه من حظر وسوف نخصص هذا المبحث للتعرف بإيجاز على الأساس القانوني لحق الإضراب وبيان خصائصه وذلك من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول: أساس حق الإضراب.

المطلب الثاني: خصائص حق الإضراب.

المطلب الأول

أساس حق الإضراب

(التوازن الاقتصادي والاجتماعي)

بصدور قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ لم يعد هناك محلاً لبحث مدى مشروعية حق الإضراب(١) حيث أقر المشرع

---

(١) جدير بالذكر أن الفقه المصري قد اهتم بدراسة مدى مشروعية الإضـــراب قبل صدور قانون العمل الحالي ولعل من أهم الدراسات التي أجريت فـــي هذا الشأن،البحث القيم لأستاذنا الدكتور /**السيد عيد نايل**: مدى مشـــروعية

صراحة بحق العمال في الإضراب السلمي وأفرد لهذا الحق المواد من ١٩٢الى١٩٥ وذلك لبيان أحكامه القانونية وضوابطه الإجرائية. وعلى هذا فقد صار حق الإضراب باعتباره أحد أهم الحقوق الاجتماعية والاقتصادية وأبرز الحريات العامة(١) حقاً مشروعاً ومنظم قانوناً.

وقد بينا سابقا أن الحاجة إلى تنظيم حق الإضراب قد برزت مع تنامي النظام الرأسمالي الذي يخلق عادة صراعاً بين الطبقات وتعارض مصالحها سيما بين أطراف علاقات العمل. فالنظام الرأسمالي والذي يقوم على مبدأ الحرية الاقتصادية قد

حق الإضراب ..، مرجع سابق، ص ٥٦ وما بعدها؛ **د/عبد الباسط عبد المحسن**، الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٥٤ وما بعدها وانظر أيضاً **د/ناهد العجوز**: الإضراب عن العمل في القانون المصري والمقارن: مجلة المحاماة عدد أغسطس ١٩٩٥، س ٧٤ ، ص١١٢ وما بعدها؛ **د/على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ٣٧ وما بعدها؛ **د/ناصف هلال**: إضراب العاملين بين الإجازة والتحريم، مرجع سابق، ص ٧٥ وما بعدها؛ **د/رمضان عبد الله صابر**: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص ٥٦ وما بعدها.

(١) راجع بشأن طبيعة حق الإضراب **د/عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ٧٥ وما بعدها ؛ **د/رمضان عبد الله صابر**: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص ٤٤ وما بعدها.

يؤدى إلى الاختلال الاقتصادي والاجتماعي بحيث يفرز طبقة عاملة قد لا تجد قوت يومها وطبقة أصحاب الأعمال الذين تتضخم ثرواتهم ويزداد نفوذهم على حساب حقوق العمال ومصالحهم. وقد رأينا سلفاً أن تفاقم الضرر الواقع على العمال بسبب هذا الاختلال الاقتصادي والاجتماعي كان بمثابة الحافز والدافع على تكتل العمال من أجل الدفاع عن مصالحهم المهنية وحماية حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية. وقد ترتب على ذلك نشأة النقابات العمالية، والتي وحدت جهود العمال وكلمتهم حتى اعترف المشرع لهم بحق الإضراب وذلك بهدف **إعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين العمال وأصحاب الأعمال**(١)، ولكن **هل تحقق ذلك فعلاً؟!!**

والواقع أن اعتبار التوازن الاقتصادي والاجتماعي أساساً لحق الإضراب(٢) يصدق في مجال القطاع كما يصدق في إطار

---

(١) **د/أحمد حسن البرعي**: علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، مرجع سابق، ص ١٦ وما بعدها؛ **د/على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ١٣٦ والمراجع المشار إليها بهامش ١؛ **د/عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٠٧؛ **د/عبد القادر الطورة**: قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص٨٥.

(٢) **د/نادر شافي**: الإضراب في قانون العمل اللبناني، سابق الإشارة إليه.

المرافق العامة خاصة في ظل تعجل وإصرار الدولة في بيع شركات القطاع العام. ففي إطار القطاع الخاص تدق الحاجة الماسة لإقامة التوازن بين طرفي علاقة العمل لا تحتاج على بيان. أما في مجال المرافق العامة فإن الحاجة لإقامة هذا التوازن تدق أيضاً حيث تكون الدولة هي صاحب العمل بما تملكه من قوة اقتصادية ووسائل قانونية. أضف إلى ذلك أن العاملين بالمرافق العامة يخضعون لنظام لائحي لا يمكنهم مناقشته أو المطالبة بتعديله وهنا تبرز الحاجة إلى إيجاد وسائل لتحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل ولعل حق الإضراب يمثل أهم هذه الوسائل(١).

ومما سبق نستخلص أن حق الإضراب يعد أهم وسائل معالجة الضعف الاقتصادي والقانوني للطبعة العاملة في مواجهة أصحاب العمل وخاصة في ظل تفكك طبقة العمال وتخلى الدولة في الكثير من الحالات عن تدبير الوسائل القانونية اللازمة لتحقيق التوازن بينهم وبين أرباب العمل(٢). فالإضراب هو الذي يكفل فاعلية الوسائل القانونية الأخرى التي تحمى حقوق العمال

---

(١) د/على عبد العال سيد أحمد: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ١٣٧ والمراجع المشار إليها بهامش ١.

(٢) د/على عبد العال سيد أحمد: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ١٣٧ والمراجع المشار إليها بهامش ٢.

كالحد الأدنى للأجور وحق تكوين النقابات والوسائل السليمة لحسم المنازعات الجماعية وذلك وفقاً لمبدأ أن القوة هي التي تنشئ الحق وتحميه، فإذا كان الإضراب يمثل تصرفاً قوياً من جانب العمال فإن مجرد احتمال اللجوء إليه من شأنه أن يضمن فاعلية الوسائل الأخرى التي تتلافى وقوعه(١).

ولا شك في أن القول بأن الأساس القانوني لحق الإضراب هو إقامة التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين طرفي علاقة العمل، يقتضي أن **تتم ممارسة هذا الحق في ظل الضوابط القانونية** التي رسمها له المشرع. وعلى ذلك فإن على العمال ونقاباتهم عدم التعسف في استعمال هذا الحق على النحو الذي يلحق ضرراً غير مبرر برب العمل، لأن هذا أيضاً من شأنه أن يؤدى لاختلاف ميزان القوى الاجتماعية والاقتصادية، فضلاً عن آثاره السلبية على مستقبل الوظيفة والإنتاج القومي وعلى انتظام سير العمل في المرافق العامة أيضاً. ولعل ذلك هو ما يبرر

---

(١) د/رمضان عبد الله صابر: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص ٥٣.

H. Sinay et **J. – C. Javillier**, Traite de droit de travail, T. 6, La grève, op. cit., p. 99 et s.

حظر المشرع الفرنسي للإضراب الدائر في المرافق العامة([1]). **ومما سبق** نجد أن على المشرع أن يضع تنظيماً قانونياً لحق الإضراب يضمن توازناً اقتصادياً واجتماعياً بين العمال وأصحاب العمل دون الانحياز لفئة على حساب الأخرى إذا أراد دوام هذا التوازن. كما أن ذلك يلقى على عاتق القضاء بمسئولية جسيمة من أجل حفظ الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والتوفيق بين مصالح الطرفين([2]). **وخلاصة القول** أنه إذا كان الإضراب قد يؤثر على التضامن الاجتماعي بين العمال وأرباب الأعمال فإن هذا لا يعنى حرمانهم من هذا الحق بل من باب أولى منحهم هذا الحق بعد وضع ما يلزم من ضوابط لاستعماله

([1]) وجدير بالذكر أن الفقه والقضاء في فرنسا يذهبان لحظر هذا النوع من الإضراب حتى في مجال القطاع الخاص في حالات معينة رغم أن الأصل هو مشروعيته من حيث المبدأ. راجع في ذلك على سبيل المثال:

H. Sinay et J. – C. Javillier, Traite de droit de travail, T. 6, La grève, op. cit., p. 412; Cass. soc. 30 janvier 1967: Bull. civ., V, n. 516.

([2]) **د/ عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص١١٣؛ **د/رمضان عبد الله صابر**: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص ص ٥٤، ٥٥، وأنظر في الفقه الفرنسي أيضاً:

M. Mericel, L'exercice normal du droit de grève: Droit Social 1988, p. 622.

بما يضمن حداً أدنى من التضامن الاجتماعي([1]) وحداً مقبولاً من التوازن الاجتماعي والاقتصادي. وحرى بالبيان أن **الفقه الاسلامى** قد أقر بمشروعية الإضراب وأن أساس هذا الحق يتمثل في رفع الظلم عن العمال([2]).

الفرع الثاني

خصائص حق الإضراب

الإضراب كما تبين لنا مما سبق هو حق اجتماعي واقتصادي كما أنه يمثل أيضاً أهم الحريات العامة للعمال. والإضراب كذلك هو حق فردى وإن كان يلزم أن تتم ممارسته في إطار جماعي كما أنه قد يرتب أضراراً للعمال ولأصحاب الأعمال وللدولة أيضاً. وأخيرا فان الإضراب هو حق مقيد وليس حق مطلق. ومما سبق يمكن استخلاص أهم خصائص الإضراب والتي تتمثل فيما يلي:

([1]) د/**أحمد حسن البرعى** : الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٣٨٩ وما بعدها؛ د/**عبد القادر الطورة**: التحكيم في علاقات العمل، مرجع سابق، ص ٨٥؛ د/**ناصف هلال**: إضراب العاملين بين الإجازة والتحريم، مرجع سابق، ص ٧٨.

([2]) لمزيد من التفاصيل راجع د/**على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ص ١٤٦، ١٤٧؛ د/**عبد الباسط عبد المحسن**، الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١١٥ وما بعدها.

أولاً – الإضراب حق مقيد :

١- الإضراب حق مشروع:

يعد الإضراب أهم الحقوق الاجتماعية والاقتصادية([١]). ويعد الإضراب أيضاً أحد حقوق الإنسان وبالتالي لم يكن مستغرباً أن يعنى به المشرع سواء على المستوى الدولي أو الداخلي أو الإقليمي. ومن مظاهر ذلك تأكيد الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٦ بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في مادتها الثامنة على حق الإضراب وكذلك الميثاق العربي لحقوق الإنسان والميثاق الأوروبي للحقوق الأساسية لعام ٢٠٠٠([٢]). وقد بينت الاتفاقية العربية رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ والمعدلة في عام ١٩٧٧ بشأن الحقوق والحريات النقابية أن للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح.

([١]) والإضراب أيضاً هو حق مهني حيث تقرر بالأساس للدفاع عن المصالح المهنية للعمال وهو ما يبرر عدم مشروعية الإضرابات السياسية.

([٢]) La Charte des droit fondamenaux de l'union européenne, article 28.

وجدير بالذكر أن المادة ٣١ من الميثاق الاجتماعي الأوروبي (١٩٦١) قد أقر حق العمال في اللجوء للإضراب من أجل الدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية.

٢- الإضراب حق مقيد:

الإضراب كذلك هو حق مقيد([١]) بحيث يجب أن يمارسه العمال في ضوء التنظيم التشريعي الذي رسمه له المشرع وذلك دون تعسف سواء من جانب النقابة أو العمال أو منهما معاً. وسنرى فيما بعد أن الخروج على أحكام هذا الحق ومخالفة قواعده أو التعسف في استعماله يمثل خطأً جسيماً قد يترتب عليه فصل العامل.

وقد أكد قانون العمل المصري الحالي على تلك الخاصية حيث تنص المادة ١٩٢ على أن "للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون ..."([٢]).

([١]) وتؤكد محكمة النقض الفرنسية على أن الإضراب حق مقيد حيث قضت بأن:

Le droit de grève n'emporte pas celui de disposer arbitrairement des locoux de l'entreprise, Cass. soc. 21 juin 1984: Bull. civ., V, n. 263; Cass. soc. 23 juin 2004: RJS, p. 835, n. 1187.

([٢]) في نفس المعنى المادة ٢٢٩ من مشروع قانون العمل السوري.وانظر أيضا نص الفقرة الأولى من المادة ٣٢ من قانون العمل الجزائري والتي تنص على أن "يحمي القانون حق **الإضراب** الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون...".

وقد أقرت لجنة الحرية النقابية أيضاً فكرة وضع بعض القيود على ممارسة حق الإضراب كما في مجال الوظيفة العامة والمرافق الأساسية وحالات القوة القاهرة وذلك كله في ضوء بعض الضمانات الحقيقية التي لا تؤدى في النهاية إلى إفراغ هذا الحق من مضمونه(١).

وخلاصة القول أن الإضراب حق مشروع ومقيد ويلتزم العمال ونقاباتهم بممارسته في إطار القانون بغض النظر عن توقيت أو مجال ممارسته ومدته أو طبيعة المطالب المهنية التي يسعى العمال لتحقيقها(٢).

ثانياً – الإضراب حق فردى يمارس في إطار جماعي:

الإضراب هو حق فردى يتمتع به كافة العمال(٣) ولكن يلزم لمشروعيته أن تتم ممارسته بشكل جماعي. وعلى ذلك فإن ممارسة هذا الحق بشكل فردى يعد خرقاً للأحكام القانونية

---

(١) راجع في ذلك أ/رفعت محمد حسن: الإطار القانوني لحق الإضراب السلمي عن العمل، مرجع سابق، ص ص ١٤، ١٥.

(٢) أ/ فريدة العبيدى: السلطة التأديبية لصاحب العمل، مرجع سابق، ص٢٥٣؛
G. –H. Camerlynck et G. Lyon – Caen, op. cit., p. 969.

(٣) وقد أكدت محكمة النقض الفرنسية على ذلك إذ بينت أن:

"Tout salarié a un droit personnel à la grève".
Cass. soc. 10 octobre 1990: CSB 1990, A. 53.

المقررة بشأنه وهو ما يعد خطأ جسيماً يبرر لرب العمل فصل العامل(١) وفقاً للمادة ٦/٦٩ من قانون العمل الحالي والفقرة الأولى من المادة L.521-1 من قانون العمل الفرنسي. ويرى بعض الفقه في هذا الصدد أن الإضراب هو **حرية فردية** يعبر عنها **بشكل جماعي**؛ فالإضراب حرية لأن للعامل أن ينضم إلى الإضراب من عدمه وإذا شارك فيه فإن له أن يستمر في الامتناع عن العمل حتى نهاية مدة الإضراب أو يعود لمباشرة عمله قبل نهاية هذه المدة، على أنه إذا قرر العامل المشاركة في الإضراب فإن ذلك يجب أن يتم في شكل جماعي(٢). ولا شك أن الممارسة الجماعية للإضراب تعطيه مزيداً من الفاعلية في التأثير على رب العمل وهو ما يدفعه لسرعة الاستجابة لمطالب العمال المهنية. فاتحاد العمال حول هدف مشترك من شأنه أن يضمن التوازن الاقتصادي والقانوني بين العمال وأصحاب العمل(٣). وفضلاً عن ذلك فإن الممارسة الجماعية للإضراب من خلال النقابة العمالية يمنع التحركات الفردية غير المحسوبة

---

(١) Cass. soc. 16 juin 1983:d. 1983, IR, p. 362, note A. Lyon-Caen.

(٢) **د/ عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص٩١.

(٣) **د/ عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص٩١.

والتي يمكن أن تعود بالضرر على العامل قبل صاحب العمل([1]). وبالتالي فإن الإضراب يقترب من أن يكون نظاماً قانونياً وليس حقاً تقليدياً.

ثالثاً – الإضراب حق قد يلحق الضرر بصاحبه أو الغير:

الأصل أن الحق يعني الاستئثار بمنفعة شئ معين وهو ما يعود بالنفع على صاحبه([2]). على أن الأمر على خلاف ذلك بالنسبة لحق الإضراب حيث يترتب على ممارسته **إلحاق الضرر بأصحابه** إذ يترتب عليه – على الأقل – حرمان العمال من الأجر عن فترة الإضراب. وقد يشكل سلوك العمال خطأً جسيماً مما يبرر فصلهم([3]). كما أن الممارسة غير المشروعة للإضراب من شأنها أيضاً أن تثير المسئولية المدنية – بل والجنائية – للعمال ونقاباتهم. ولا يخفى على الفطنة ما يلحقه الإضراب من **أضرار** برب العمل تتمثل في حرمانه من الإنتاج خلال فترة التوقف عن العمل ناهيك عما قد يتكبده من تعويضات

---

(١) أ/فريدة العبيدى: السلطة التأديبية لصاحب العمل، مرجع سابق، ص٢٤٩.

(٢) د/رمضان عبد الله صابر: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص ٨٤.

J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, Droit de travail, op. cit., p. 1243.

(٣) د/ عبد الباسط عبد المحسن: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص٩٠.

إذا كان مرتبطاً بعقود توريد لخدمة أو سلعة ونتج عن الإضراب الإخلال بهذه العقود. ولما كان العمال جزء من شعب الدولة وكان إنتاج المنشأة التي يعملون بها يمثل جزء من الناتج القومي فإن الإضراب من شأنه أيضاً أن يلحق أضراراً **بالاقتصاد القومي وبالسلام الاجتماعي**(١).

---

(١) **د/ أحمد حسن البرعي**: الوجيز في قانون العمل، مرجع سابق، ص ٩٥١؛ **د/ عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص٩٢؛ **د/رمضان عبد الله صابر**: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص ٨٥ ؛ **د/مصطفى أحمد أبو عمرو**: مبادئ التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٥٦٤.

المبحث الثاني

شروط مشروعية حق الإضراب

يحدد المشرع في الدول التي تنظم حق الإضراب الشروط الموضوعية والإجرائية التي يلزم توافرها من أجل مشروعية ممارسة حق الإضراب. فالإضراب – كما رأينا حالاً – هو حق مقيد رسم له المشرع إطاراً قانونياً يتعين إتباعه. ومن ذلك أن المشرع استلزم أن يتم تنظيم وإعلان الإضراب بواسطة النقابة العمالية([١]). كما استلزم المشرع أيضاً إخطار رب العمل والجهة الإدارية قبل بدء الإضراب بمدة محددة على أن يتضمن هذا الإخطار سبب الإضراب ومدته. ويلزم قبل ذلك كله أن يكون العمال قد استنفدوا الطرق السلمية لحل المنازعة الجماعية([٢]). وبجانب ما سبق فإنه يحظر اللجوء للإضراب في حالات معينة وفى بعض المرافق لاعتبارات قدرها المشرع. وسكون هذا

([١]) المادة ١٩٢ من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والمادة ٢٣٠ من مشروع قانون العمل السوري والمادة L.521-3 من قانون العمل الفرنسي بشأن الإضراب في المرافق العامة.

([٢]) المادة ١٩٤ من قانون العمل المصري والمادة ٢٢٩ من مشروع قانون العمل السوري والمادة L.521-3 من قانون العمل الفرنسي بشأن الإضراب في المرافق العامة. المادتين ٢٤ و ٣٠ من قانون العمل الجزائري.

المبحث - الذي يعد وبحق محور دراستنا الماثلة - محلاً لمعالجة كل هذه الجوانب القانونية لحق الإضراب. وسوف نقسم هذا المبحث للمطالب التالية:

المطلب الأول : الجهة المختصة بتنظيم الإضراب.

المطلب الثاني: الإجراءات السابقة على بدء الإضراب.

المطلب الثالث: الحالات التي يحظر فيها الإضراب.

المطلب الأول

الجهة المختصة بتنظيم الإضراب

أسند المشرع المصري مهمة تنظيم الإضراب وإعلانه للنقابة العمالية على النحو الوارد بالمادة ١٩٢ من قانون العمل الحالي. ويأخذ بذات النهج أيضاً المشرع الفرنسي فيما يخص الإضراب في المرافق العامة حيث تستلزم المادة L.521-3 أن يتم تنظيم الإضراب من جانب النقابة العمالية الأكثر تمثيلاً. على أن التساؤل الذي يطرح نفسه بإلحاح في هذا الصدد يتعلق بمدى جدوى الإضراب إذا تم تنظيمه من خلال النقابات العمالية في حالتها الراهنة وما تعانيه من استقطاب أو تبعية. وسنبين ذلك كله من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: مبررات إسناد تنظيم الإضراب للنقابات العمالية.

الفرع الثاني: استئثار النقابات العمالية لتنظيم الإضراب على فاعليته.

الفرع الأول

مبررات إسناد تنظيم الإضراب للنقابات العمالية

ترتب على تبنى المشرع المصري للمعيار العضوي بشأن الإضراب أن أسند مهمة تنظيمه وإعلانه للنقابات العمالية. ويستفاد ذلك من سياق نص المادة ١٩٢ من قانون العمل الحالي(١) والذي يقضي بأن "للعمال حق الإضراب السلمي ويكون **إعلانه وتنظيمه** من خلال **منظماتهم النقابية** دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.

وفى حالة اعتزام عمال المنشأة ذات **اللجنة النقابية**(٢) الإضراب في الأحوال التي يجيزها القانون، يجب على اللجنة

---

(١) في نفس المعنى المادة ٢٣٠ من مشروع قانون العمل السوري والمادة L.521-3 فيما يخص الإضراب في المرافق العامة. وراجع أيضاً المادة ٢٧ من قانون العمل الجزائري و الفصل (المادة) ٣٧٦ من مجلة الشغل (قانون العمل) التونسية والتي تقرر أن يتم تنظيم الإضراب بموافقة النقابة المركزية. ويترتب على الإخلال بذلك أن يصبح الإضراب فوضوياً وبالتالي غير مشروع. أنظر في ذلك أ/فريدة **العبيدى**: السلطة التأديبية لصاحب العمل، مرجع سابق، ص ٢٥٦.

(٢) المعروف أن التنظيمات النقابية تتخذ شكلاً هرمياً من حيث تدرجها إذ يوجد في قمة الهرم النقابي الاتحاد العام لنقابات العمال والذي يتكون من مجموع

النقابية – بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة بأغلبية ثلثي أعضائه – إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول.

فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال الإضراب للنقابة العامة المعنية. وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه...".

النقابات العامة القائمة في مصر، ثم تليه النقابات العامة، وأدنى الهرم توجد اللجان النقابية. ويتم إنشاء لجنة نقابية بكل منشأة يعمل بها ٥٠ عاملاً على الأقل من أعضاء النقابة. ولا يجوز تكوين أكثر من لجنة نقابية بذات المنشأة. وقد حددت المادة ١٢ من قانون النقابات العمالية وظائف اللجان النقابية والتي من بينها العمل على تسوية منازعات العمل الجماعية والفردية الخاصة بأعضائها. وتوجد أيضاً نقابة عامة واحدة تمثل كل مهنة. وقد بينت المادة ١٤ من قانون النقابات العمالية وظائف النقابة العامة والتي من أهمها الموافقة على تنظيم الإضراب للعمال طبقاً للضوابط التي يضعها قانون العمل، وكذلك إنشاء صناديق لمجابهة الأعباء المالية الناجمة عن ممارسة حق الإضراب. ونحن نوصي بتفعيل هذه الوظيفة الجوهرية للنقابات العامة إذ تعد ضمانة هامة من ضمانات فعالية الإضراب.

ويستفاد من هذا النص أن المشرع قد جعل من حق الإضراب أحد الحقوق النقابية([1]). ويرتبط ذلك في الواقع بنص المادة ١٤ من قانون النقابات العمالية الذي يجعل من أهداف أو اختصاصات النقابة العمالية إنشاء صناديق لمجابهة الأعباء المالية الناجمة عن الإضراب كدفع تعويض للمضربين يعادل أجورهم عن فترة الإضراب.

والواقع أن إسناد مهمة تنظيم وإعلان الإضراب للنقابة العمالية من شأنه في الأصل أن يحقق فاعلية الإضراب متى كانت تلك النقابة تتمتع بإمكانات مادية وقانونية وخبرات بشرية واستقلالاً يجعلها نداً حقيقياً لأصحاب العمل ومنظماتهم. وفضلاً عن ذلك فإن مشاركة النقابة العمالية لأعضائها في تنظيم الإضراب يعد استكمالاً لدورها الذي تلعبه في المراحل السابقة على الإضراب خاصة في مرحلتي المفاوضة الجماعية والتحكيم. وقد درجت اتفاقات العمل الجماعية في بعض الدول على النص على أن يكون تنظيم وإعلان الإضراب من خلال النقابات العمالية، كما هو الشأن في ألمانيا وسويسرا وهو

([1]) **د/رمضان عبد الله صابر**: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص٨٣. وراجع أيضاً نص المادة ١٤ من قانون النقابات العمالية.

مايعرف بشرط «السلام الاجتماعي»(١). ومن جانبه فإن المشرع الفرنسي لا يسند تلك المهمة للنقابات العمالية إلا في إطار المرافق العامة فقط. وعلى ذلك فإن إعلان الإضراب في مجال القطاع الخاص يمكن أن يتم من جانب العمال وحدهم دون حاجة لتدخل النقابة العمالية. ولما كان المشرع الفرنسي يأخذ بمبدأ التعدد النقابي فإنه يستلزم أن يتم تنظيم وإعلان الإضراب في المرافق العامة من خلال المنظمة أو النقابة الأكثر تمثيلاً للعمال(٢)، وذلك وفقاً للمادة L.521-3. والواقع أن الفهم الصحيح لهذا النص يؤدى بنا إلى القول بأن الصفة التمثيلية للعمال تتوقف على مستوى النزاع القائم أو الهدف الذي من أجله يتم تنظيم الإضراب. ويعنى ذلك أنه إذا كان الإضراب عاماً وقومياً أي على مستوى إقليم الدولة بالكامل فإن النقابة الأكثر تمثيلاً على مستوى الدولة هي التي تختص عندئذ بإعلان وتنظيم الإضراب.

---

(١) د/عبد الباسط عبد المحسن: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص٣٦٦؛ د/ رمضان عبد الله صابر: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، ص٨٤.

(٢) لمزيد من التفاصيل حول معيار تحديد النقابة الأكثر تمثيلاً للعمال راجع د/على عبد العال سيد أحمد: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص١٩٠ وما بعدها. وانظر في الفقه الفرنسي أيضاً:

H. Sinay et J. – C. Javillier, Traité de droit de travail, T. 6, La grève, p. 408.

أما فيما يخص الإضرابات التي تتعلق بفئة معينة من العمال في مرفق معين أو منشأة محددة أو نطاق جغرافي محدد أو كان الإضراب يخص مهنة معينة فإن النقابة العمالية الأكثر تمثيلاً في المرفق أو المهنة أو الطائفة أو الإقليم هي التي تتولى تنظيم وإعلان الإضراب(١). ولا يجب أن تقف فكرة النقابة الأكثر تمثيلاً عائقاً أمام جماعة الأعمال النقابية. وعلى ذلك فلا يشترط التطابق التام بين المستوى النقابي ونطاق الإضراب حيث يكفى التطابق النسبي مع الهدف من إعلان الإضراب أو المطالب المهنية التي يقصد العمال تحقيقها من خلال الإضراب. ولا شك أن القول بغير ذلك قد يؤدى لحرمان بعض الفئات من تحقيق مصالحها المهنية بل وحرمانها من حقها في الإضراب وهو ما يتعارض مع طبيعة حق الإضراب(٢).

---

(١) **د/على عبد العال سيد أحمد:** حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص١٩٣، والمراجع المشار إليها بهامش ٢.

(٢) **د/على عبد العال سيد أحمد:** حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص١٩٤، والمراجع المشار إليها بالهامش .

الفرع الثاني

أثر استئثار النقابات العمالية لتنظيم الإضراب على فاعليته

يتعلق هذا الفرع ببيان أثر اقتصار تنظيم الإضراب على النقابات العمالية على جدوى الإضراب كوسيلة من وسائل الدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم. ولا شك أن هذا يستلزم تطابق مصالح النقابة مع مصالح أعضائها كما يفترض استقلال النقابات العمالية وحرص قياداتها على الدفاع عن مصالح وحقوق العمال. وواقع الأمر أن إسناد مهمة تنظيم وإعلان الإضراب للنقابات العمالية، في ظل حداثة التنظيم القانوني للإضراب وعدم نضج العمال سياسياً وضعفهم اقتصادياً وما يتصف به معظمهم من أميه قانونية وتقليدية، كل ذلك يبرر من حيث المبدأ استئثار النقابات العمالية بتنظيم وإعلان الإضراب على أنه، ومن ناحية أخرى يلزم لتحقق الحماية القانونية الفعلية لحقوق العمال ومصالحهم من خلال ذلك الدور الجوهري الذي أسند للنقابات العمالية بشأن الإضراب، أن تؤمن الدولة بمبدأ الحرية النقابية واستقلال النقابات العمالية استقلالاً كاملاً. ويقتضى ذلك أيضاً أن يتولى إدارة هذه النقابات رجال يؤمنون بحقوق العمال كهدف وحيد للنقابة وتقديم المصالح والحقوق العمالية على مصالحهم

الفردية والشخصية لتلك القيادات النقابية. ولما كانت النقابات العمالية في مصر لم تصل بعد لهذه المقتضيات الضرورية فإن هناك ظلالاً من الشك تلقى بنفسها بقوة على جدوى الإضراب كآلية قانونية للدفاع عن حقوق العمال. فالمعلوم أن النقابات في مصر لا تمتلك الموارد المالية أو الاستقلال اللازم لداء الدور المنوط بها. فلا يخفى على أحد ذلك التدخل من جانب الدولة في اختيار القيادات العمالية وسعيها لإعاقة اكتمال النصاب القانوني اللازم لانتخاب أعضاء مجلس إدارة النقابات العمالية حتى تتاح لها مكنة تعيين أتباعها كأعضاء بهذه المجالس(١). كل ذلك وغيره جعل من النقابات العمالية تابعة للسلطة التنفيذية. ويضاف لما سبق ضعف بعض القيادات النقابية لشغل الوظائف القيادية والمواقع النيابية. وهكذا تتجلى مخاطر إسناد مهمة تنظيم الإضراب في ظل المعوقات السابقة على جدية دفاع النقابة عن حقوق العمال خاصة إذا كانت هذه المطالب موجهة تجاه الدولة التي جاءت بهذه القيادات إلى مواقعها النقابية. ويزداد الأمر تعقيداً في ظل سيطرة أصحاب العمل على المواقع الوزارية

---

(١) في نفس المعنى **د/على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ص ٢٠٢ ، ٢٠٣؛ **د/رمضان عبد الله صابر**: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص ٨٤؛ **أ/فريدة العبيدى**: السلطة التأديبية لصاحب العمل، مرجع سابق، ص ٢٥٧.

والنيابية وهو ما يضعف موقف النقابات في مواجهتهم مما يهدد بإهدار حقوق العمال بين مطرقة فرقائهم وسندان نقاباتهم. ولعل كل ما سبق يبرر وبحق ما يذهب إليه بعض الفقه من ضرورة إقرار حق العمال في القطاع الخاص – على الأقل – بتنظيم وإعلان الإضراب دون حاجة لتدخل النقابة في هذا الشأن أسوة بما هو متبع في القانون الفرنسي. ويبرر هذا الفقه ذلك بأن النقابات العمالية في القطاع الخاص لم تبلغ بعد التنظيم الكافي الذي يمكنها من أداء الدور المنوط بها في مجال ممارسة حق الإضراب(١). وفى إطار الإضراب في المرافق العامة فإن بعض الفقه يرى أنه يلزم السماح للعمال بتنظيم الإضراب دون حاجة لتدخل النقابة شريطة أن يتولى العمال إخطار إدارة المرفق قبل بدء الإضراب بفترة كافية(٢).

وجدير بالذكر أن إسناد مهمة تنظيم وإعلان الإضراب للنقابات العمالية من شأنه أن يضطر العمال للانضمام لتلك النقابات رغم أن مبدأ الحرية النقابية الذي تقره الدساتير

---

(١) **د/عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص٤٠٠؛ في نفس المعنى **د/ رمضان عبد الله صابر**: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، ص٨٤.

(٢) **د/على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ص٢٠٣.

والقوانين الوطنية والتوصيات والاتفاقات الدولية يفيد حرية العامل في الانضمام للنقابة أو الاستمرار في عضويتها من عدمه. وقد أكد القضاء الفرنسي أيضاً على أن حق الإضراب هو حق أصيل للعمال وليس للنقابات(١).

المطلب الثاني

الإجراءات السابقة على بدء الإضراب

لكي يكون الإضراب المهني مشروعاً فإنه يلزم إتباع بعض الإجراءات قبل التوقف الجماعي عن العمل. فمن ناحية يشترط أن يستنفد العمال الوسائل السلمية لحل النزاع الجماعي دون إنهاء المنازعة ومن ناحية أخرى يلزم إخطار صاحب العمل والجهة الإدارية قبل بدء الإضراب فعلاً بمدة معينة. ولم يكتفي المشرع بمجرد النص على الإخطار بل استلزم أن يتضمن بيانات معينة وأن يتم إرساله في الشكل المنصوص عليه قانوناً. وسنوضح تلك الإجراءات فيما يلي من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: استنفاد الوسائل السليمة.

الفرع الثاني: الإخطار.

---

(١) أنظر على سبيل المثال:

Cass. soc. 9 novembre 1982: Droit Social 1983, p. 175, note **J. Savatier**, dans le meme, sens Cass. Crim 27 novembre 1973: Droit ouvriers 1974, p. 176; Cass. Soc, 1990: RJS 1990, n. 718.

الفرع الأول

استنفاد الوسائل السليمة

لما كان الإضراب يعد تعبير عن النزاع الجماعي فإنه يلزم وفقاً للمادة ١٦٩ من قانون العمل المصري الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته ودياً([١]). والمعلوم أن المفاوضة الجماعية هي عبارة عن الحوار والمناقشات التي تجرى بين النقابات العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم لأهداف محددة في المادة ١٤٦ من ذات القانون لعل أهمها العمل على تسوية المنازعات الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال. ونظراً لأهمية الدور الذي تؤديه المفاوضة الجماعية فإن المادة ٦ من الميثاق الاجتماعي الأوروبي وكذلك المادة L.521-3 من قانون العمل

([١]) في نفس المعنى المادة ١٢ من قانون العمل القطري والمادة ٢٢٩ من مشروع قانون العمل السوري والتي تنص على أنه «في حالة عدم التوصل إلى تسوية نهائية للخلافات القائمة بين العمال أو منظماتهم من جهة وبين أصحاب العمال أو منظماتهم من جهة أخرى يكون للعمال الحق بإعلان الإضراب السلمي المشروع..» ويعرف بعض الفقه المفاوضة الجماعية بأنها «المفاوضات التي تجرى بشأن ظروف العمل وشروط الاستخدام بين صاحب عمل أو جماعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جهة، وبين ممثل أو أكثر من منظمات العمال من جهة أخرى وذلك بقصد التوصل إلى اتفاق».

الفرنسي بشأن الإضراب في المرافق العامة تلزمان الأطراف المعنية بالتفاوض خلال المدة التي تقع بين الإخطار وبدء الإضراب فعلا (٥ أيام كاملة)(١). على أن ذلك لا يعنى إجبار إدارة المرفق على الدخول في المفاوضة الجماعية(٢).

فإذا لم يتم حسن النزاع من خلال المفاوضة يتم اللجوء للمرحلة التالية وهى الوساطة(٣) حيث يحاول طرف محايد (الوسيط) تقريب وجهات نظر الفرقاء من أجل إنهاء النزاع. فإذا لم ينجح الوسيط في حسم المنازعة فإنه يجوز للعمال اختيار بين استكمال الطرق السلمية واللجوء للتحكيم أو استخدام الإضراب كوسيلة فاعلة لتحقيق مطالبهم وانتزاع حقوقهم المهنية(٤). ويستفاد ذلك من نص المادة ١٧٩ من قانون العمل المصري الذي يجرى على أنه «إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات

---

(١) راجع في ذلك د/ **على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ٢٣٧؛
H. Sinay et **J. C. Javillier**, op. cit., p. 404 et s.

(٢) CE 31 octobre 1986: Droit Social 1987, p. 315, concl. Ch. Vigouroux.

(٣) ينظم المشرع المصري أحكام الوساطة في المواد من ١٧٠ إلى ١٧٨ من قانون العمل. أما القانون الفرنسي فقد بين أحكامها في المواد من L.524-1 حتى L.524-5 من قانون العمل الحالي.

(٤) في نفس المعنى د/**رمضان عبد الله صابر**: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص ٨٩.

التي قدمها الوسيط كان لأي منهما أن يتقدم إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم([1])».

ويثار تساؤلاً هاماً في هذا الصدد حول ما إذا كان من حق العمال اللجوء للإضراب بقصد الاحتجاج على قرار الوسيط التحكيم([2]). وقد أجابت المادة ١٦٣/جـ من قانون العمل اللبناني على ذلك بالنفي حيث قررت أنه «... ويعتبر أيضاً غير شرعي كل توقف عن العمل من قبل الأجراء أو أرباب العمل بعد صدور قرار التحكيم ويكون سببه معاكسة القرار أو الاحتجاج عليه»([3]). فالإضراب ليس وسيلة للاحتجاج على مثل هذه القرارات بل هو

([1]) نظم قانون العمل المصري أحكام التحكيم في منازعات العمل الجماعية في المواد من ١٨٠ حتى ١٩١. وجدير بالذكر أنه يجوز للأطراف اللجوء للتحكيم العادي وفقاً للقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٩٤ فيما عدا المنازعات التي تخص المنشآت الإستراتيجية المحددة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ إذ لابد من اللجوء لأحكام التحكيم الواردة بقانون العمل ودون المرور بمرحلة الوساطة.

([2]) د/أحمد حسن البرعي: الوجيز في قانون العمل ، مرجع سابق، ص٩٥٨.

([3]) في نفس المعنى المادة ١٥١ من قانون العمل الليبي، والمادة ١٣٤ من قانون العمل الأردني، والمادة ١٤٧ من قانون العمل اليمنى، والمادة ١٣٦ من قانون العمل العراقي.

وسيلة لإجبار صاحب العمل على تنفيذ هذه القرارات فقط[١]. ولعل هذا أيضاً هو ما يتفق مع أحكام قانون العمل اللبناني أيضاً حيث أن الفترة التي تسمح بالإضراب خلالها وفقاً للمادة ٦٣/جـ منه هي تلك الواقعة بين انتهاء الوساطة وبدء التحكيم، وهذه الفترة هي ١٥ يوماً على الأقل[٢].

وخلاصة ما سبق أن على النقابات العمالية قبل إعلان الإضراب وتنظيمه أن تتأكد من استنفاد الطرق السلمية وذلك هو ما يتفق مع تعريف الإضراب ومع طبيعته السلمية. وعلى ذلك فإن حق الإضراب لا يعود للعمال إلا بعد فشل الوساطة[٣].

---

(١) **د/أحمد حسن البرعي**: الوجيز في قانون العمل، مرجع سابق، ص٩٥٨؛ **د/نادر شافي**: الإضراب في قانون العمل اللبناني، سابق الإشارة إليه.

(٢) **د/نادر شافي**: الإضراب في قانون العمل اللبناني، سابق الإشارة إليه.

(٣) **J. – P. Bachy**, Evolution et modes de reglement des grèves en France: Droit social. 1976, p. 103.

الفرع الثاني

ضرورة الإخطار السابق

وفقاً للمادة ١٩٢ من قانون العمل المصري فإنه على اللجنة النقابية بالمنشأة أو على النقابة العامة حسب الأحوال إخطار صاحب العمل والجهة الإدارية بعشرة أيام على الأقل([١]) بعزم العمال على بدء الإضراب والمدة التي يستمر فيها التوقف عن العمل إذا كان الإضراب محدد المدة وكذلك الأسباب الداعية للإضراب أو المطالب المهنية التي يقصد العمال إلى تحقيقها من وراء الإضراب. وسنبين فيما يلي أحكام الإخطار من حيث الجهة التي تلتزم به وتلك التي يوجه إليها، وكذلك سنوضح طبيعته وشكله وما يجب أن يتضمنه من بيانات، وأخيراً المهلة التي يجب أن تنقضي بين وصول الإخطار وبدء التوقف الفعلي عن العمل. ولعل أهمية الإخطار تكمن في الحيلولة دون وقوع الإضرابات المفاجئة وتتيح لإدارة المرفق العام بصفة خاصة اتخاذ الإجراءات الكفيلة بحفظ النظام العام وتوفير احتياجات الجمهور.

([١]) في نفس المعنى الفصل (المادة) ٣٧٦ من مجلة الشغل التونسية حيث حدد مهلة الإخطار بعشرة أيام. أما المادة ٢٣٠ من مشروع قانون العمل السوري فإنها تحدد هذه المهلة بسبعة أيام على الأقل، أما قانون العمل القطري فقد حدد هذه المهلة بـ ١٤ يوما. وتحدد المادة L.521-3 من قانون العمل الفرنسي مهلة الإخطار في نطاق المرافق العامة بخمسة أيام فقط.

أولاً – الجهة التي تلتزم بالإخطار:

رأينا أن الإخطار هو إجراء شكلي يجب أن يسبق الإضراب وتلتزم به اللجنة النقابية في حالة وجودها بالمنشأة. أما بالنسبة للإضراب في المنشآت التي لا توجد بها لجان نقابية فإن النقابة العامة المعنية هي التي يناط بها القيام بهذا الإجراء. على أنه يلزم لذلك موافقة ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة العمالية المعنية. ويرى بعض الفقه وبحق أنه يجب الاكتفاء بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة إذ يتعذر الحصول على أغلبية ثلثي أعضاء المجلس سيما في ظل تبعية وولاء مجالس إدارات النقابات العمالية للسلطة التنفيذية. وفى فرنسا تلتزم بالإخطار النقابة الأكثر تمثيلاً للعمال سواء على المستوى الإقليمي أو الوطني(١).

وحيث أن النقابة العمالية هي التي يناط بها القيام بالإخطار فإن إخلالها بهذا الالتزام يثير مسئوليتها تجاه إدارة المرفق أو صاحب العمل(٢). والواقع أن المشرع وإن كان قد ألزم النقابات العمالية بالقيام بالإخطار وجعل الإضراب الذي لا يسبقه هذا

---

(١) **J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeaummaud**, Droit de travail, op. cit., p. 1256.

(٢) Cass. soc. 6 février 1985: Bull. Civ., V. p. 82;
Cass. soc. 25 février 2003: Bull. Civ. V. n. 63; Droit Social 2003, p. 554, obs. **Ch. Radé**; Cass. soc. 4 février 2004: Droit Social 2004, p. 381, obs. **Ch. Radé**.

الإخطار عملاً غير مشروع يمثل خطأ جسيماً من جانب العمال قد يؤدى لتوقيع أقصى جزاء تأديبي عليهم وهو الفصل، إلا أنه لم يحدد الجزاء الذي يوقع على النقابة في هذه الحالة رغم أنها الملتزمة قانوناً بالقيام به. على أن ذلك لا يعنى أن ينص المشرع على جزاء يمس وجود النقابة بل يجب أن يكون مثل هذا الجزاء متناسباً مع الخطأ الذي تقترفه النقابة العمالية(١).

ثانياً – طبيعة الإخطار وشكله:

١ – طبيعة الإخطار:

الإخطار هو **التزام يقع على عاتق النقابة العمالية** بشأن الإضراب بصفة عامة في مصر وتلتزم به النقابات الأكثر تمثيلاً في المرافق العامة في التشريع الفرنسي. ويترتب على عدم الوفاء بهذا الالتزام عدم مشروعية الإضراب وإثارة مسئولية النقابة العمالية. ويعد الإضراب من جانب العمال دون الالتزام بالإخطار من قبيل الخطأ الجسيم الذي يبرر فصلهم وفقاً للمادة ٦٩/٩ من قانون العمل المصري. وجدير بالذكر أن الإخطار يجب أن يكون **سابقاً على بدء الإضراب** وليس معاصراً له أو لاحقاً عليه. وإذا كان الإخطار هو إجراء ملزم يجب مراعاته قبل بدء الإضراب

---

(١) **د/أحمد حسن البرعى: الوجيز في قانون العمل، مرجع سابق، ص ٩٦١؛ د/رمضان عبد الله صابر**

فعلاً إلا أن القيام بالإخطار **لا يعنى حتمية التوقف عن العمل فعلاً**. فالإخطار في الواقع هو ضمانة لإعلام صاحب العمل باحتمال نشوب الإضراب ولكنه ليس دليلاً قاطعاً على حتمية وقوعه فعلاً(١).

٢- شكل الإخطار :

وفيما يتعلق بشكل الإخطار فإن المشرع يستلزم أن يكون كتابياً وأن يتم في شكل **خطاب مسجل بعلم الوصول**(٢). وتتميز هذه الوسيلة التي يتم إنجاز الإخطار بواسطتها بأنها تؤدى إلى قطع النزاع حول القيام بالإخطار فعلاً من عدمه(٣).

والواقع أن هناك تساؤلاً هاماً يثور حول الوقت الذي يبدأ فيه حساب مهلة الإخطار التي يجب أن تنقضي قبل بدءه؛ فهل تبدأ هذه المدة من يوم إرسال الإخطار من جانب النقابة أم من وقت وصوله فعلاً لصاحب العمل والجهة الإدارية المختصة؟ ويجيب تشريع

---

(١) **د/علي عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ٢١١ والمراجع المشار إليها بالهامش.

(٢) المادة ١٩٢ من قانون العمل المصري، والمادة ٢٣٠ من مشروع قانون العمل السوري.

(٣) **أ/فريدة العبيدى**: السلطة التأديبية لصاحب العمل، مرجع سابق، ص٢٥٤. حيث أشارت سيادتها أن تشريع العمل التونسي يستلزم أن يتم الإخطار في شكل "**رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ**".

العمل التونسي على ذلك بأن سريان مفعول الإخطار يكون من تاريخ إرسال الإخطار إلى الجهات التي حددها المشرع (فصل ٣٧٦ مكرر من مجلة الشغل التونسية). ويرى البعض(١) أن هذه المدة تبدأ من تاريخ وصول الإخطار لإدارة المرفق فيما يخص الإضراب في المرافق العامة إذ تستلزم المادة L.521-3 من قانون العمل الفرنسي انقضاء خسة أيام كاملة بين الإخطار وبدء الإضراب في المرفق فعلاً. وقد أجاب المشرع الجزائري أيضا عن ها التساؤل من خلال المادة ٢٩ والتي تنص على انه " تحتسب مدة الإشعار (الإخطار) المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشيه العمل المختصة إقليميا....". **ونحن نعتقد** أن الأدق أن يبدأ **سريان مهلة الإخطار من اليوم التالي لإرساله** بريديا فقد يرفض صاحب العمل أو من يمثله قانوناً استلام الخطاب الذي يتضمن الإخطار وهو ما يفتح باب التحايل على أحكام الإضراب.

ثالثاً – المهلة اللاحقة على الإضراب :

لا يكفى أن تقوم النقابة العمالية أو اللجنة النقابية بإخطار صاحب العمل والجهة الإدارية بعزم العمال على اللجوء

---

(١) **د/على عبد العال سيد أحمد:** حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ٢٢١.

للإضراب، بل يجب أيضاً أن تنقضي مدة معينة بين هذا الإخطار وبين بدء الإضراب فعلاً. والمعلوم أن **الغرض من ذلك** منع الإضراب المفاجئ بحيث تتاح الفرصة للمرفق أو المنشأة باتخاذ ما يلزم لتخفيف آثار الإضراب. وقد يتم التوصل إلى حل سلمى للنزاع خلال هذه الفترة نتيجة ما يتم من مفاوضات ومساومات بين طرفي النزاع. ومن جانب آخر فإن الإضراب المفاجئ قد يؤدى لانهيار المرفق أو المنشأة بما يؤدى لتحول العمال إلى البطالة الدائمة وهو ما يعد أشد ضررا من مجرد رفض صاحب العمل لبعض مطالبهم(١). وقد حدد المشرع المصري المهلة التي يلزم أن تنصرم بين إرسال الإخطار للجهات المعنية وبدء التوقف عن العمل فعلاً **بعشرة أيام على الأقل** (م/١٩٢) بينما يقرر المشرع الفرنسي أن هذه المهلة في مجال المرافق العامة هي **خمسة أيام** فقط (مادة L.521-3). ومن جانبه فإن قانون العمل القطري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ يحدد هذه المهلة بأربعة عشر يوماً (م/١٢٠)(٢).

وجدير بالذكر أن المهلة التى يحددها المشرع تمثل **الحد الأدنى** للفترة التي يجب أن تنقضي بين الإخطار وبدء الإضراب

---

(١) **د/رمضان عبد الله صابر**: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص ٨٦.

(٢) ويحدد مشروع قانون العمل السوري هذه المهلة بسبعة أيام فقط (م٢٣٠/ب).

بحيث يمكن الاتفاق على أن يتم الإخطار قبل مدة أطول كأسبوعين أو شهر مثلاً([1]).

وإذا قامت النقابة أو النقابات العمالية بإرسال **أكثر من إخطار** بشأن ذات الإضراب بغرض إثارة الاضطرابات في المرفق أو المنشأة، لذلك **فإن الراجح** هو الاعتداء **بالإخطار الأول** دون غيره. وقد تبنى المشرع الفرنسي هذا النهج في مجال الإضراب في مرفق الإذاعة والتليفزيون حيث تقضى المادة ٥٧ من قانون ١٩٨٦/٩/٣٠ بأنه لا يجوز إيداع إخطار آخر من نفس التنظيم النقابي إلا بعد انتهاء مدة الإخطار الأول أو عند انتهاء الإضراب المترتب على هذا الإخطار. ومن جانبه فإن القضاء الفرنسي يؤيد ومن ذلك ما قضت به محكمة باريس الابتدائية من أن **الإخطارات المتعددة** والمتداخلة زمنياً تمثل سلوكاً غير مشروع وتعوق نجاح المفاوضات التي تجرى بين الفرقاء([2]) فضلاً عن تأثيرها السلبي

---

(1) في نفس المعنى د/على عبد الغال سيد أحمد: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ٢٢١.

(2) **J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeaummaud**, Droit de travail, op. cit., p. 1256.

على روح الصدق والأمانة التي يتعين أن تسوء بين الطرفين سيما خلال مهلة الإخطار([1]).

ويعتقد جانب من الفقه أن مهلة الأيام الخمسة المحددة في القانون الفرنسي لا تكفي –خاصة في مجال المرافق العامة– للوصول لحل تفاوضي خاصة إذا كان سبب الإضراب ذا طابع مالي يحتاج لفترة كافية لتدبيره؛ لذلك يوصى بأن تكون مهلة الإخطار هي ١٥ يوماً على الأقل([2]). وجدير بالذكر أن بعض المرافق العامة الحيوية كالغاز والكهرباء قد درجت على إبرام اتفاقات عمل جماعية تحدد ضمن بنودها مهلة الإخطار والتي قد تصل إلى ثلاثة أشهر أحياناً([3]).

([1]) TGI Paris, 15 mai 1991: Liaisons Social 1991, n. 10954, p. 2.

([2]) **د/على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ٢٢٤.

([3]) أنظر على سبيل المثال الاتفاق الجماعي بشأن مرفق الكهرباء والغاز الفرنسي والمبرم في ١٩٦٩/١٢/١٠. على أنه يجدر التنويه إلى أن اتفاقية العمل الجماعية في نطاق القطاع الخاص لا يمكنها أن تفرض على العمال إخطار سابق حيث لا يستلزم المشرع الفرنسي هذا الإخطار أصلاً. راجع في ذلك:

M. A. Souriac, Conflits du travail et négociation, collective: Droit Social 2001, p. 705; **J. Pélissier, A Supiot** et **A. Jeaummaud**, Droit de travail, op. cit., p. 1256.

رابعاً – مضمون الإخطار :

الإخطار كما رأينا سلفاً هو إجراء شكلي بحيث يجب أن يتخذ شكلاً معين وأن يتضمن بيانات محددة حتى يكون موافقاً للقانون. ووفقاً للمادة ١٩٢ من قانون العمل المصري فإن الإخطار يجب أن يشتمل على عدة بيانات وهى: الأسباب الدافعة للإضراب ومدته. أما المادة L.521-3 من قانون العمل الفرنسي فإنها تستلزم أن يتضمن الإخطار **الأسباب** الداعية إليه **ومكان وتاريخ** وقوعه **وساعة** بدءه سواء كانت مدة الإضراب محددة أم غير محددة(١). وجدير بالذكر أنه لا يشترط تحديد مدة الإضراب كما أن مقدار مدته لا تأثير لها على مشروعيته(٢). ويجوز أن يكون الإضراب متكرراً أيضاً. ولا يعد ذلك في ذاته تعسفاً إلا إذا ترتب عليه الإخلال الجوهري بالنظام في المشروع أو المرفق(٣).

---

(١) C A Paris 13 septembre 2000: RJS 1/2001, n. 152. Cass. soc. 12 janvier 1999: Droit Ouvrier 1999, p. 76, note **A. De Senga**.

(٢) Cass. soc. 16 octobre 2001: Bull. civ, V. n. 258; Cass. soc. 7 avril 1993: Bull. civ., V. n. III; D. 1993, IR, p. 115; RJS 1993, p. 316, n. 539, Droit Social 1993, p. 607.
حيث أكدت المحكمة على أن:
La durée de la cessation de travail est sans incidence sur la licéité de la grève.

(٣) Cass. soc. 10 juillet 1991: RJS 1991, n. 997; **J. Pélissier**, **A. supiot** et **A. Jeaummaud**, Droit de travail, op. cit., p. 1257.

وحرى بالذكر أن استلزام البيانات السابقة يحقق فوائد عديدة، فهو من ناحية يمكن القضاء من التحقق من **مشروعية ومعقولية المطالب المهنية** التي يقصد العمال تحقيقها من خلال الإضراب وهو الأمر الذي يؤدى لمشروعية الإضراب أو عدم مشروعيته بحسب طبيعة تلك المطالب. ومن جانب آخر فإن ذكر أسباب الإضراب ضمن بيانات الإخطار **يحدد نطاق التفاوض** ويبين **أسباب الخلاف** بما يزيد فرص الحلول السلمية له. وفضلاً عن ذلك فإن ذكر مدة الإضراب ضمن بيانات الإضراب يساعد إدارة المرفق أو المشروع على **اتخاذ الوسائل** التي تكفل الحفاظ على سير المرفق العام بانتظام واطراد أو تمكين إدارة المنشأة من تقديم الطلبات العاجلة حتى تتجنب المسئولية التي يمكن أن تنشأ بسبب إخلال المنشأة بما ترتبط به من عقود توريد للسلع أو الخدمات.

ولذلك إذا رغب العمال في إجبار صاحب العمل على الاستجابة لمطالبهم فإنه يجب أن يتبعوا الإضراب غير محدد المدة، فذلك من شأنه الضغط على صاحب العمل حيث لن يتمكن من اتخاذ الوسائل اللازمة لمجابهة هذا الإضراب.

ومن جانبه فإن قانون العمل القطري(١) يستلزم **موافقة الوزارة المختصة** بالتنسيق مع **وزارة الداخلية** بشأن مكان

---

(١) المادة ٢/١٢٠ من القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤.

الإضراب وزمانه حيث يجيز المشرع أن يكون الإضراب في مكان العمل.

وجدير بالذكر أن المطالب المهنية التي يجب أن يتضمنها الإخطار والتي يعد رفض صاحب العمل للاستجابة لها بالوسائل السليمة مبررا للإضراب، يجب أن تكون كما نوهنا سلفا: مشروعة ومعقولة ومبررة(١). وعلى ذلك فإذا كانت تلك المطالب تجاوز إمكانات المنشأة أو لا تتناسب مع ظروفها المالية أو الاقتصادية أو الفنية فإنها لا تصلح أن تكون سبباً للإضراب المشروع(٢).

وقد أثيرت تلك الإشكالية في فرنسا بمناسبة استقدام شركات الطيران الفرنسية لطائرات «بوينج» و «إيرباص» حديثة يتكون

(١) **J. Pélissier, A supiot et A. Jeaummaud**, Droit de travail, op. cit., p. 1262.

(٢) **د/علي عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ٢١٦؛ وجدير بالذكر أن القضاء الفرنسي هو الذي تبنى هذا الشرط، ومن ذلك حكم محكمة استئناف باريس الصادر في ١٩٨٠/٦/٢٣.

C A Paris, 23 juin 1980: D. 1981, p. 380; dans le meme sens Cass. soc. 4 juin 1986: D. 1986, juris p., p. 477; Cass. soc. 2 juin 1992: Droit Social 1992, p. 696; Cass. soc. 19 octobre 1994: D. 1994, IR. p. 257; Comp. Cass. Ass. Plén. 4 juillet 1982: D. 1982. p. 477.

طاقمها من فردين فقط بدلاً من ثلاثة في الطرازات الأقل تطوراً وهو ما حدا بالنقابات العمالية للجوء إلى القضاء لإرغام شركات الطيران على عدم استخدام تلك الطرازات الحديثة لتأثيرها السلبي على فرص العمل في هذا المجال. ولما كان هذا المطلب غير معقول ولا يبرر اللجوء للإضراب من أجل تحقيقه فإن القضاء الفرنسي(١) قد رفض هذا المطلب، وأكد على عدم مشروعية الإضراب الذي تنوى النقابات تنظيمه في هذا الشأن. وبالبناء على ما تقدم فإنه يمكن لرب العمل اللجوء للقضاء في حالة عدم معقولية الأسباب أو المطالب العمالية وفي حال ثبوت ذلك له أن يقضي بعدم الاعتداد بالإخطار، وبالتالي حظر وقوع هذا الإضراب التعسفي. ولا يخفى على الفطنة أن ذلك هو ما يحقق التوازن بين طرفي النزاع حيث أن هذا التوازن كما رأينا سلفاً يُعد الأساس القانوني لحق الإضراب(٢).

---

(١) TGI Créteil, réf. 11 mars 1980: JCP. 1980-II, 13320, note, **B. Tessié**; dans le meme sens Versailles 6 juillet 1984: JCP 1985-II-20427, obs. **B. Teyssié**; TGI Créteil, réf. 30 juillet 1987: Droit Social 1987, p. 743, obs. **J. E. Ray.**

(٢) **د/على عبد العال سيد أحمد:** حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ٢٢٠ والمراجع المشار إليها بهامش ١.

المطلب الثالث

الحالات التي يحظر فيها الإضراب

الإضراب كما بينا سابقاً هو حق مقيد كما أن أساسه القانوني يتمثل في إقامة التوازن بين طرفي العمل. وفضلاً عن ذلك فإن المنظور الحديث لتنظيم علاقات العمل ينظر لتلك العلاقات ليس فقط من حيث علاقة العمال ونقاباتهم بأصحاب الأعمال ومنظماتهم بل يأخذ في الاعتبار ضرورة الحفاظ على المرفق أو المنشأة الذي يعد مصدر الدخل لمالكه وللعاملين فيه. وعلى ذلك فإنه إذا كان المشرع قد اعترف للعمال بحق **الإضراب السلمي** فإنه لم يغفل أيضاً وضع الضوابط التي تكفل مشروعيته وتضمن **عدم التعسف** في استخدامه وتعمل على الحفاظ على **النظام العام** وعلى تلبية **الحاجات الأساسية للجمهور**.

ولعل ذلك هو ما يبرر **حظر أو تقييد الإضراب في** إطار المرافق أو المنشآت الحيوية أو الإستراتيجية. ولما كانت الاتفاقات الجماعية تحظى بمكانة هامة في إطار تنظيم علاقات العمل، فإن المشرع قد حظر اللجوء إلى الإضراب بهدف تعديلها أثناء سريان تلك الاتفاقية.

وحيث أن الإضراب يعد الحل الأخير الذي يجب أن يلجأ إليه العمال بعد استنفاد الوسائل السلمية فإنه يحظر اللجوء اليه أثناء

إجراءات المفاوضة أو الوساطة أو التحكيم. وسوف نعرض من خلال هذا المطلب لحظر الإضراب من أجل تعديل الاتفاقية الجماعية (الفرع الأول)، وكذلك لحظر اللجوء للإضراب في مجال المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

حظر الإضراب من أجل تعديل الاتفاقية الجماعية

أولاً – هدف الحظر :

يقصد المشرع المصري من وراء الحظر الوارد بالمادة ١٩٣ من قانون العمل(١) أن يضمن استقرار تطبيق الاتفاقات الجماعية خلال مدة سريانها خاصة وأن مدتها **لا تجاوز ثلاث** سنوات ومن ثم لا يتصور أن تتغير خلالها الظروف الاقتصادية والقانونية والاجتماعية التي أبرمت في ظلها بما يبرر الخروج على أحكامها. وحرى بالبيان أنه في بعض الدول مثل ألمانيا ودول

---

(١) ويجرى نص هذه المادة على أنه "يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية **بقصد تعديل** اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة **سريانها**، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم". في نفس المعنى المادة ١٤٤ من قانون العمل اليمنى والمادة ١/٦٣ من قانون العمل اللبناني، والمادة ١٣٤ من قانون العمل الأردني، والمادة ١٢٠ من قانون العمل القطري، والمادة ٢٢٩ من مشروع قانون العمل السوري.

أمريكا الشمالية توجد رابطة وثيقة بين الإضراب والاتفاقية الجماعية حيث لا يجوز أن يتم تنظيم أو إعلان الإضراب إلا بمناسبة تجديدها بعد انقضاء مدة سريانها وهو ما يعرف بالالتزام باحترام السلام الاجتماعي(١). والمعلوم أن اتفاقية العمل هي كل اتفاق ينظم شروط العمل وظروفه ويتعلق بأحكام التشغيل والذي تبرمه منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم. وهكذا فإن المشرع من خلال هذا الحظر قد أنشأ التزاما على عاتق العمال ونقاباتهم مفاده ضرورة الاحترام الكامل لبنود الاتفاق الجماعي خلال مدة سريانه. ويعود للعمال حقهم في ممارسة الإضراب بعد انتهاء هذه المدة وذلك من أجل تحقيق مطالبهم المهنية حتى ولو كانت هذه المطالب قد تم تنظيمها بموجب الاتفاقية التي نفدت مدة سريانها(٢).

ثانياً – مدة الحظر وجزاء الإخلال به :

لما كانت مدة سريان الاتفاقية الجماعية لا تجاوز ثلاث سنوات أو المدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين، فإذا كانت مدة إنجاز

---

(١) **J. Pélissier, A. supiot et A. Jeaummaud**, Droit de travail, op. cit., p. 1248.

(٢) **د/ رمضان عبد الله صـــابر**: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص ٨٩.

ذلك المشروع تجاوز ثلاث سنوات كان لأطرافها التفاوض على تجديدها كل ٣ سنوات([1]). وعلى ذلك فإن **الحد الأقصى** لهذا الحظر هو **ثلاث سنوات**. وعلى ذلك فإن الحظر الذي نحن بصدده يمثل حظراً زمنياً محدد المدة. ويترتب على مخالفة هذا الحظر اعتبار سلوك العمال من قبيل الخطأ الجسيم الذي يبرر فصلهم. وبجانب ذلك فإنه يمكن الرجوع على العمال ونقاباتهم وفقاً لقواعد المسئولية المدنية.

الفرع الثاني

حظر الإضراب في المنشآت الاسترتيجية أو الحيوية

أولاً – موقف المشرع المصري :

تقرر العديد من التشريعات حظراً أو تقييداً لحق الإضراب في إطار المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية، وذلك بقصد الحفاظ على حياة ومصالح المواطنين وضمان الحفاظ على النظام العام واستمرارية الخدمات التي تقدمها تلك المنشآت. وقد خصص المشرع المصري لذلك الحظر المادة ١٩٤ من قانون العمل

([1]) **د/ خالفي عبد اللطيف**: الوسيط في علاقات الشغل الجماعية، دراسة مقارنة في ضوء أحكام التشريع والقضاء وآراء الفقه، ط١، ١٩٩٩، ص٢٩٢ وما بعدها؛ **د/أحمد السعيد الزقرد**: الوجيز في قانون العمل، مرجع سابق، ص ٥٥٣.

الحالي والتي يجرى نصها على أنه "يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين، ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت"(1).

وأول ما يلاحظ على هذا النص أن المشرع قد جمع بين المنشآت الإستراتيجية والمنشآت الحيوية وفصل بينهما بحرف التخيير "أو" وهو ما يثير التساؤل حول ما إذا كان كلاهما يعد مرادفاً للآخر أو متميزاً عنه خاصة وأن المشرع قد برر الحظر

(1) في نفس المعنى المادة ٣٧ وما بعدها من القانون الجزائري سالف الذكر و ٢٣٦ من مشروع قانون العمل السوري. وجدير بالذكر أن النص الذي أقره المشرع المصري للمادة ١٩٤ يختلف في بعض النواحي عن النص الذي كان وارداً بمشروع هذا القانون حيث كان يجرى نصها على أنه "يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الإستراتيجية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي وبالخدمات التي تقدمها وكذلك المنشآت الحيوية التي يؤدى فيها الإضراب إلى اضطراب في الحياة اليومية لجمهور المواطنين، ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت". فالملاحظ أن مشروع القانون كان يميز بين المنشآت الإستراتيجية ونظيرتها الحيوية حيث كان يبرر الحظر في الأولى بعدم الإخلال بالأمن القومي بينما كان يبرر حظر الإضراب في الثانية على أساس عدم الاضطراب في الحياة اليومية لجمهور المواطنين.

فيهما بأن من شأن التوقف عن العمل فيهما أن يؤدى للإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين. ويلاحظ أيضاً أن المشرع قد أناط برئيس مجلس الوزراء بتحديد المنشآت التي تعد إستراتيجية أو حيوية. وينتقد البعض ذلك بحسبانه يعنى منح السلطة التنفيذية حق إصدار قرارات تؤدى لحرمان العمال من حق أقره الدستور والقانون كحق الإضراب الذي يعد من أهم حقوق الإنسان في المجال الاجتماعي والاقتصادي(١). وقد استغلت السلطة التنفيذية تلك المكنة بحيث كادت تقضى على حالات الإضراب المشروع. ويتضح ذلك بجلاء من خلال قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد المنشآت الحيوية أو الإستراتيجية التي يحظر فيها الإضراب عن العمل حيث جاء بمادته الأولى أنه "يحظر الإضراب عن العمل أو الدعوة إليه في المنشآت الحيوية أو الإستراتيجية التي يؤدى توقف العمل بها إلى اضطراب في الحياة اليومية لجمهور المواطنين، أو الإخلال بالأمن القومي والخدمات الأساسية التي تقدم للمواطنين، وتعتبر من قبيل هذه المنشآت ما يلي: منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي، المستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات والمخابز، ووسائل النقل الجماعي للركاب (النقل البرى والبحري والجوى)، ووسائل نقل البضائع،

---

(١) أ/ **فريدة العبيدى**: السلطة التأديبية لصاحب العمل، مرجع سابق، ص٢٧٠.

منشآت الدفاع المدني، منشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي، منشآت الاتصالات، منشآت المواني والمنائر والمطارات، العاملون في المؤسسات التعليمية".

وأول ما نلاحظه على هذا القرار أنه أورد هذه المنشآت **على سبيل المثال** وليس الحصر بمعنى أنه يمكنه إضافة منشآت أخرى –متى قدر من أصدره– أنها ذات طابع استراتيجي أو حيوي. والواقع أن هذا الأمر يثير التعجب إذ أن التعداد الذي ورد بهذا القرار من الشمول بما يجعله يتضمن أو يكاد كافة المرافق والمنشآت الكبيرة والمشروعات الصغيرة التي يتصور أن تعمل في مصر بحيث لم يتبقى سوى القليل النادر. ويؤخذ على هذا القرار أيضاً أن معيار الإخلال بالأمن القومي والخدمات الأساسية هو معيار غير منضبط إذ هو من المرونة بما يجعله يشمل كافة حالات الإضراب أياً كانت طبيعة المنشأة. وهكذا نجد أن قرار رئيس الوزراء كاد يسلب العمال حق الإضراب متناسياً أن **الأصل** هو تمتعهم بهذا الحق وأن **الاستثناء** هو تقييده أو حظره. والمعلوم أن الاستثناء يجب أن يكون في أضيق الحدود([1]) في حين أن هذا

([1]) في نفس المعنى د/**رمضان عبد الله صابر**: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص ٩٣.

القرار بحالته الراهنة قد **جعل الأصل هو حظر الإضراب** والاستثناء هو ممارسته([١]).

ومما سبق نستخلص أن إقرار حق الإضراب يكاد يكون لمجرد التوافق مع التزاماتنا الدولية.فالنص على الحق شيء و الإيمان بحق العمل في ممارسته شئ آخر. والواقع أنه كان يتعين أن يقتصر هذا القرار على بعض المنشآت التي تتسم فعلاً بالطابع الحيوي أو الاستراتيجي كالجيش والشرطة والقضاء بحيث يحظر فيها الاضراب. أما المرافق الحيوية كمياه الشرب والغاز والكهرباء والصرف الصحي ومنشآت الاتصالات والموانى والمطارات، وبعض المنشآت الصحية والمخابز فانه يكفي بشأنها ضمان حد أدنى من الخدمة أسوة بالقوانين التي انتهجت ذلك كالقانون الفرنسي والجزائري([٢]) واليمني. وإذا كان هذا القرار يتفق مع المعايير الدولية **من حيث المبدأ**، فإنه قد توسع في تحديد

([١]) وحرى بالبيان أن **قانون العمل القطري** كان أكثر تحديداً في هذا الشأن حيث حددت المادة ٤/١٢٠ من هذا القانون المنشآت التي يحظر فيها الإضراب فيما يلي: البترول والغاز والصناعات المرتبطة بهما والكهرباء والماء والموانى والمطارات والمواصلات والمستشفيات، راجع أيضاً قرار **رئيس مجلس الوزراء البحريني** رقم ٦٢ لسنة ٢٠٠٦ بشأن تحديد المنشآت التي يحظر فيها الإضراب والذي يعرف المنشآت الإستراتيجية بأنها المنشآت التي يؤدى الإضراب فيها إلى الإخلال بالأمن الوطني أو اضطراب في سير الحياة اليومية للمواطن، ويستند هذا القرار للمادة ٢١ من قانون النقابات المعدلة بالقانون رقم ٤٩ لسنة ٢٠٠٦.

([٢]) راجع في ذلك المادة ٣٧وما بعدها من هذا القانون.

المنشآت التي يحظر فيها الإضراب عن العمل بشكل مبالغ فيه مستنداً لمعايير مرنه من شأنها حظر ممارسة الإضراب بشكل كامل([١]).

ثانياً - موقف المشرع الفرنسي:

الواقع أن مقارنة موقف المشرع المصري بنظيره الفرنسي في شأن حظر الإضراب بصفة خاصة وتنظيم الإضراب عموماً يكشف عن فوارق واضحة بينهما سنبين أهم جوانبها فيما يلي. ففي قانون العمل الفرنسي نجد أن حظر أو تقييد حق الإضراب يقتصر على المرافق العامة فقط حيث هو المجال الخصب لممارسة حق الإضراب([٢]). وقد كان الفقه والقضاء في فرنسا يتجهان سابقاً صوب حظر الإضراب في هذه المرافق، إلا أن القضاء الفرنسي بعد ذلك قد انتهى إلى الأخذ بالحظر الجزئي فقط من طريق تبنى فكرة **الحد الأدنى للخدمة**([٣]) وفقاً لما تراه إدارة المرفق وذلك

([١]) **د/رمضان عبد الله صابر**: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص ص ١٠٨، ١٠٩.

([٢]) **J. Pélissier, a. supiot et A. Jeaummaud**, Droit de travail, op. cit., p. 1249.

([٣]) جدير بالذكر أن قانون العمل اليمنى قد تبنى هذا النهج وذلك من خلال نص المادة ١٥٠ منه والتي يجرى نصها على أنه "١- ينظم حد أدنى من **الخدمة الإجبارية** في المنشآت الخدمية العامة التي يؤدى توقف العمل فيها أثناء الإضراب إلى تعريض حياة المواطنين أو أمنهم أو صحتهم للخطر، أو قد ينجم عنه أزمة اقتصادية، ويعتبر من قبيل المنشآت الخدمية على وجه الخصوص ما يلي:

تحت رقابة القضاء([١]). ويستفاد مما سبق أنه يمكن تقييد حق الإضراب في بعض المرافق العامة الحيوية أو الإستراتيجية سواء

أ - المستشفيات والمستوصفات والمجمعات الصحية والعيادات المناوبة والصيدليات.
ب - المصالح المرتبطة بعمل الاتصالات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتليفزيون.
ج - المصالح المرتبطة بالكهرباء والمياه والغاز والمواد البترولية.
د - أعمال النظافة وصحة البيئة.
هـ - أعمال البنوك والمصارف.
و - مواقع العمل في المطارات ومواقع الشحن والتفريغ في الموانى البرية والبحرية والجوية والجمارك.
ز - الأعمال المتعلقة بتقديم السلع والمواد الغذائية والأعمال المتعلقة بالمخابز.
ع - الأعمال المتصلة بحظائر الأبقار والأغنام والدواجن وري المزارع وحصاد المحاصيل الزراعية ونقلها، وكذا نقل الأسماك.
ط - الخدمات المتصلة بالسجون.
٢- لمجلس الوزراء بناء على عرض الوزير أن يحدد مجالات أخرى يلزم فيها بتوفير حد أدنى من الخدمة الإجبارية أو المهن التي يحظر ممارسة الإضراب فيها.
٣- يحظر على العامل رفض القيام بالخدمة الإجبارية ويعد رفض العامل القيام بها **خطأ جسيماً يعاقب عليه**، ولا يعفى من المسئولية أعضاء اللجنة النقابية أو ممثلي العمال ويسألون بصفاتهم الشخصية إذا كانوا سبباً في ذلك".في نفس المعنى المادة ٣٧ **من التشريع الجزائري** والتي حددت١٦ **نوعا** من المنشآت يعمل فيها بمبدأ الحد الأدنى للخدمة بدلا من الحظر الكامل للإضراب.

([١]) راجع في ذلك د/**أحمد حسن البرعي**: الوجيز في قانون العمل، مرجع سابق، ص ص ٩٥٩ ، ٩٦٠.

تم ذلك بموجب نص تشريعي أو قرار من إدارة المرفق ذاته([١]).

ومن ذلك حظر الإضراب على موظفي المؤسسات الجمهورية للأمن بموجب القانون الصادر في ديسمبر ١٩٤٧ **والعاملين بالشرطة** أو **البوليس** بموجب القانون الصادر في ١٩٤٨/٩/٢٨ والقضاة بموجب القانون الصادر في ١٩٥٨/٢/٢٢ **والعسكريين** بموجب القانون الصادر في ١٩٧٢/٧/١٣. وقد أحسن المشرع الفرنسي حين منع اللجوء للإضراب في هذه المرافق حيث يترتب على توقف العمل بها الانهيار الكامل للدولة. ولا شك أن الحفاظ على كيان الدولة واستمرار بقائها جدير بالتفضيل على المصلحة الخاصة للعمال في اللجوء للإضراب، فالقاعدة أن المصلحة العامة تقدم على المصالح الفردية أو الخاصة عند تعارضهما([٢]).

([١]) لمزيد من التفاصيل راجع **د/على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ٢٧٣ وما بعدها؛ **د/منصور محمد أحمد**: الحرية النقابية للموظف العام، بدون ناشر، ص٧٤٠ وما بعدها؛ **د/رمضان عبد الله صابر**: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص ص ٩٤، ٩٥؛ وراجع في الفقه الفرنسي أيضاً:

J. Pélissier, a. supiot et A. Jeaummaud, Droit de travail, op. cit., p. 1253 et s; **D. Turpin**, Le droit de grève face à un nouveau principe de valeur constitionnelle: Droit Social 1980, p. 446 et s.

([٢]) في نفس المعنى المادة ٤٣ من التشريع الجزائري والتي تنص على أن ط" يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين والاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة، يمنع اللجوء

وقد يتم تقييد اللجوء للإضراب بواسطة السلطة الإدارية القائمة على تسيير المرفق كما هو الشأن في مجال الاتصالات والبريد والاتصالات ومراكز المراقبة اللاسلكية وبعض كتبة المحاكم وبعض العاملين في المجال الطبي(١).

وقد وضع القضاء الفرنسي الضوابط التي يتم على أساسها تقييد حق الإضراب في تلك المنشآت وتتمثل تلك الضوابط في:

١- أن تكون الخدمة التي يقدمها المرفق ضرورية لإشباع حاجات المواطنين:

ويستفاد من ذلك أن المرفق يعد حيوياً أو استراتيجياً إذا كانت الخدمة التي يقدمها للمواطنين ضرورية لإشباع حاجاتهم الأساسية. ولا شك أن التوقف الكامل للعمل بتلك المرافق من شأنه

إلى الإضراب على: ١- القضاء ٢- الموظفين المعنيين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج
٣ - أعوان مصالح الأمن
٤ - الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية،
٥ - أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشئون الخارجية،
٦ - الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك،
٧ - عمال المصالح الخارجية لمصلحة السجون".

(١) راجع في ذلك د/**علي عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص ٢٧٧؛ د/**رمضان عبد الله صابر**: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص٩٧ والمراجع المشار إليها.

أن يهدد النظام العام ويخل باستقرار المجتمع. ولا يتطلب الحفاظ على ذلك سوى ضمان حد أدنى من التشغيل بحيث لا يتم حرمان العمال كلية من الإضراب وفى ذات الوقف يتم تدبير الحد الأدنى من احتياجات المتعاملين مع المرفق. فهذا النهج هو الذي يحقق التوازن والتوفيق بين حق الإضراب وبين احتياجات الجمهور([١]). ويتفق ذلك أيضاً مع الطبيعة الدستورية لكلاً من حق الإضراب من ناحية ومبدأ انتظام سير المرافق العامة من ناحية أخرى([٢])، وتتولى السلطة القائمة على إدارة المرفق تحقيق التوازن بينهما. وقد ساير مجلس الدولة الفرنسي([٣]) هذا النهج حيث انتهى إلى أن **الاعتراف بحق الإضراب لا يعنى عدم وجود ضوابط** تضمن عدم التعسف في استعماله وتكفل الحفاظ على متطلبات النظام العام في الدولة. ويصلح هذا الضابط في مجال الأمن والاتصالات والصحة ومراقبة القطارات ومرفق الإذاعة ومرفق النقل الجوى والبرى.

([١]) وقد أكد المجلس الدستوري في فرنسا على ذلك بقراره الصادر في ١٩٨٦/٩/١٨.

([٢]) **J. Pélissier, A. supiot et A. Jeaummaud**, Droit de travail, op. cit., p. 1267, 1277.

([٣]) CE 7 juillet 1950: JCP. 1950, II, 5681; CE 13 novembre 1992: RJS 2/93, n. 173; CE 25 septembre 1996: RJS 12/96, n. 1313; CE. 15 mars 1997: Droit Social 1997, p. 533, obs. **J. – E. Ray**.

وخلاصة ما سبق أن اعتبارات النظام العام والحفاظ على أمن المواطنين وسلامتهم وحماية ممتلكاتهم تعد أساساً مقبولاً لتقييد حق الإضراب في المرافق التي ترتبط بها. ويكون القرار الذي تتخذه السلطة الإدارية في هذا الصدد مشروعاً بقدر توافقه مع تلك الاعتبارات وهو ما يقدره القضاء حال النزاع بشأن هذا الإجراء.

٢ – اقتصار حظر الإضراب على العمال الضروريين فقط:

فضلاً عن كون المرفق يقدم سلعة أو خدمة ضرورية للجمهور، فإنه يلزم أيضاً أن يقتصر حظر الإضراب **على أقل عدد** من عمال المرفق يضمن الحصول على إشباع لتلك الحاجات والخدمات الأساسية. فإذا تجاوزت الإدارة ذلك الحد وحظرت اللجوء للإضراب على بعض العاملين الذين لا ينطبق عليهم هذا الضابط كان لهؤلاء اللجوء للقضاء لإلغاء قرارها الصادر في ذلك الشأن(١). ويتوقف عدد العمال الضروريين لتسيير الحد الأدنى من الخدمة على **طبيعة المرفق** أو القسم **ومدى ارتباطه بحاجات** المواطنين وحماية أرواحهم وأموالهم(٢). فالأمر يرتبط إذاً بطبيعة

---

(١) لمزيد من التفاصيل راجع د/**على عبد العال سيد أحمد**: حق الإضراب في المرافق العامة، مرجع سابق، ص٢٨٢؛
CE 9 décembre 2003: Droit Social 2004, p. 361. concl. J. – **H. Stahl**.

(٢) CE 7 janvier 1976: Recuiel, p. 10.

الوظيفة التي يؤديها العامل وليس بدرجتهم الوظيفية ومستحقاتهم المالية.

ونستخلص من كل ما سبق أن على المشرع المصري أن يتخلى عن فكرة الحظر الكامل للإضراب بالشكل الجزافي الذي ورد بقرار رئيس مجلس الوزراء سالف الذكر وأن يقتصر الحظر علي السكريين ورجال الشرطة والقضاة على أن تقييده فقط في إطار المرافق التي تعد فعلاً ذات طابع حيوي أو استراتيجي وذلك بما يضمن ضمان الحد الأدنى في الخدمة اللازمة للمتعاملين مع المرفق أو المنشأة. ويجب أن يتم ذلك في إطار من التوفيق بين حق العمال في ممارسة الإضراب للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم وبين اعتبارات الحفاظ على مقومات المجتمع وأرواح المواطنين وأموالهم. **ونهيب بالمشرع** أن يستجيب لذلك المقترح حتى نتساوى ليس بالمشرع الفرنسي بل على الأقل بالمشرع اليمنى والجزائري الذين تبنوا ذلك التوجه.

الفصل الثالث

آثار ممارسة حق الإضراب

نظم المشرع المصري ونظيره الفرنسي آثار حق الإضراب. وقد خصص الأول المادة ١٩٥ لذلك الغرض حيث يجرى نصها على أنه "يترتب على الإضراب المشار إليه في المادة (١٩٢) من هذا القانون احتساب مدته أجازه للعامل بدون أجر". أما المادة ٦٩/٩ من ذات القانون فقد بينت أنه من حالات الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل "إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) إلى (١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا القانون". والعلوم أن آثار الإضراب لا تقتصر على العلاقة بين العمال المضربين وأصحاب الأعمال فقط بل تمتد أيضاً لتمس علاقته بزملائهم غير المضربين وبمن يكون صاحب العمل قد تعاقد معهم بشأن توريد السلعة أو الخدمة التي تنتجها منشأته. وعلى ذلك فإن أثر الإضراب يظهر من خلال **الزوايا الثلاثة التالية**: علاقة صاحب العمل بالعمال المضربين، علاقة صاحب العمل بمن لم يشارك في الإضراب من عماله وأخيراً علاقة صاحب العمل بالغير المتعاقد معه. ولبيان ذلك فإننا نرى تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول: أثر الإضراب على حقوق العامل المضرب.

المبحث الثاني: أثر الإضراب على حقوق غير المضربين.

المبحث الثالث: أثر الإضراب على علاقة صاحب العمل بالغير المتعاقد معه.

المبحث الأول

أثر الإضراب على حقوق العامل المضرب

تتمثل حقوق العامل الأساسية في **الحق في الأجر** والحق في **الاحتفاظ بوظيفته أو عمله**. وسنحاول من خلال هذا المبحث التعرف على أثر الإضراب على هاذين الحقين الجوهريين وذلك من خلال المطالب الثلاث التالية:

المطلب الأول: أثر الإضراب على الأجر.

المطلب الثاني: أثر عدم مشروعية الإضراب.

المطلب الثالث: ضمانات حماية حقوق العمال المضربين.

المطلب الأول

أثر الإضراب على الأجر

أولاً: القاعدة العامة:

بين المشرع المصري أنه إذا كان الإضراب مشروعاً فإنه يترتب عليه احتساب مدته **أجازه بدون أجر**(١)، وهو ما يعنى حرمان العامل المضرب من الأجر عن فترة التوقف عن العمل للمشاركة في الإضراب. ولم يتعرض المشرع لأثر الإضراب المشروع **على العقد ذاته** وما إذا كان يؤدى إلى وقفه من عدمه

---

(١) المادة ١٩٥ من قانون العمل المصري، المادة ٢٣٤ من مشروع قانون العمل السوري، المادة L.275-2 من قانون العمل السنغالي.

خلال فترة الإضراب([1]). ومن جانبه فإن المشرع الفرنسي يذهب إلى أن الإضراب يوقف عقد العمل وبالتالي فإن العامل لايستحق أجراً عن فترة التوقف عن العمل، فالقاعدة أن الأجر مقابل العمل وقد أكدت على ذلك الفقرة الأولى من المادة L.521-1 ([2]) والتي تنص على أنه:

"La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié".

والواقع أن موقف المشرع المصري والذي يجعل مدة الإضراب بمثابة أجازه بدون أجر يثير تساؤلاً لدى البعض([3]) حول ما إذا كانت هذه الإجازة هي **بحكم القانون** أم تندرج تحت

([1]) لمزيد من التفاصيل حول وقف عقد العمل أثناء فترة الإضراب راجع **د/السيد عيد نايل**: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، صـ١٠١ وما بعدها، **د/عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، صـ٦١١ وما بعدها، **أ/فريدة العبيدى**: السلطة التأديبية لصاحب العمل، مرجع سابق، صـ٢٦١ وما بعدها. ويرى **الدكتور/أحمد البرعى** أن الإضراب يؤدى إلى وقف عقد العمل وأن ذلك الأثر مسلم به سواء أقره المشرع صراحة من عدمه راجع في ذلك الوجيز في قانون العمل، مرجع سابق، صـ٩٦٥.

([2]) في نفس المعنى المادة ٣٢ من التشريع الجزائري والتي تنص فقرتها الأخيرة على أن " .. **ويوقف الإضراب** آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعونها".

([3]) راجع على سبيل المثال **د/رمضان عبد الله صابر**: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، صـ١١٠؛ **أ/رفعت محمد حسن**: الإطار القانوني لحق الإضراب.، مرجعمرجع سابق، صـ٢٠.

أحد أنواع الأجازات المنظمة في هذا القانون بمقتضى المواد من ١٤٧ إلى ١٥٥؟ وإذا كانت لا تندرج ضمن إحداها – وهى بالفعل كذلك – فهل تعد أجازه من نوع خاص استحدثها المشرع ؟

والواقع أنه كان يكفى أن ينص المشرع على أن "العامل لا يستحق أجراً عن فترة الإضراب ما لم يتفق على خلاف ذلك". فلا شك أنه من شأن ذلك أن يجنبنا عناء البحث عن طبيعة تلك الأجازة. ويعد الحرمان من الأجر عن فترة الإضراب يعد تطبيقاً لفكرة السبب وهو ما يبرر تناسب الحرمان من الأجر مع فترة التوقف عن العمل تنفيذاً للإضراب(١). وعلى ذلك فإنه إذا كان رب العمل قد عجل للعامل أجره عن الشهر كاملاً ثم شارك العامل في إضراب لمدة خمسة أيام كان لرب العمل استرداد $\frac{1}{6}$ الأجر أو خصمه من أجر الشهر التالي؛ فبغير ذلك يثرى العامل على حساب ربالعمل بلا سبب. وجدير بالذكر أن قانون العمل العراقي لا يحرم العامل من الأجر عن مدة الإضراب المشروع (م/١٣٦)(٢).

---

(١) د/السيد عيد نايل: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، صـ١٥٦ والمراجع المشار إليها.

(٢) تنص المادة ١٣٦ من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ على أنه "إذا امتنع صاحب العمل أو أصحاب العمل عن تنفيذ قرار هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز، بعد ثلاثة أيام من تاريخ تبليغهم به، جاز للعمال أصحاب العلاقة أن يتوقفوا عن العمل وتحسب لهم مدة التوقف خدمة **يستحقون عنها جميع الحقوق المقررة قانوناً...**".

ثانياً: الحالات الاستثنائية لاستحقاق تعويض عن الأجر:

خروجاً على القاعدة العامة السابق عرضها فإن العامل المضرب يستحق تعويضاً عن الأجر في بعض الحالات نوجزها في:

١- **وجود اتفاق في نهاية الإضراب يجيز ذلك.** قد ينتهي الإضراب نتيجة إبرام اتفاق يقرر أحد بنوده أن تكون فترة الإضراب مدفوعة الأجر.

٢- إذا كان تنظيم الإضراب يرجع **للخطأ الجسيم** من جانب رب العمل كالإخلال الجسيم بأحد التزاماته(١) ويعد ذلك تطبيقاً لفكرة الدفع بعدم التنفيذ.

٣- إذا أنشأت النقابات العمالية **صندوقاً** لتعويض العمال عن حرمانهم من الأجر عن فترة الإضراب.

ويرى البعض (٢) أن حرمان العامل من الأجر هو أثر من آثار حق الإضراب وليس جزاء على ممارسته. كما أن حرمان العامل من الأجر عن فترة الإضراب يعد تطبيقاً

---

(١) Cass. soc. 20 février 1991: Droit Social 1991, p.318; Cass. civ. 2 mars 1994: D. 1994, IR, p.73; Cass. soc. 21 mars 1997: Bull civ., V n.183.

(٢) **J. Pélissies, A. Supiot et A. Jeaummaud**, Droit de travail, op. cit., p.1270.

لخصائص عقد العمل باعتباره عقداً تبادلياً ملزماً للجانبين. وعلى رب العمل قبل خصم الأجر أن يثبت أن العامل كان مشاركاً في الإضراب([١]). **ولعل** ذلك هو ما يقسم تناسب الخصم من الأجر مع فترة التوقف أما في حالة الإضراب غير المشروع فإن العامل يتحمل بتعويض يتناسب مع ما لحق رب العمل من ضرر([٢]).

المطلب الثاني

أثر عدم مشروعية الإضراب

«حالة الخطأ الجسيم»

إذا لم يلتزم العامل بما قرره المشرع من ضوابط بشأن تنظيم وإعلان وممارسة الإضراب كان سلوكه من قبيل الخطأ الجسيم الذي يبرر فصله([٣]). وعلى ذلك فإن ممارسة العمال للإضراب **دون إخطار سابق** لصاحب العمل والجهة الإدارية أو إعلان الإضراب **في إحدى المنشآت الحيوية** أو الإستراتيجية أو إعلان الإضراب **بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية** حال سريانها

---

(١) Cass. soc. 6 février 2001: Bull. civ., V, n.39.

(٢) Cass. soc. 7 mai 1987: Bull. civ., n. 315; Cass. soc. 12 avril 1995: Droit social 195; p.599, note **J. Pélissier**.

(٣) المادة ٦٩/٩ من قانون العمل المصري والمادة L.521-1 من قانون العمل الفرنسي.

أو **منع العمال غير المضربين من أداء العمل** أو إتلاف مكونات المنشاة.. الخ كل ذلك يعد من قبيل الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العمال المضربين. والواقع أنه كان يتعين على المشرع المصري أن يبين مدلول الخطأ الجسيم في مجال الإضراب ولا يكتفي بإلحاق الإخلال بأحكامه بحالات الخطأ الجسيم بصفة عامة(١) والواردة بالمادة ٦٩ من قانون العمل؛ فحالات الخطأ الجسيم الواردة بتلك المادة تختلف في طبيعتها عنه في مجال الإضراب(٢).

---

(١) راجع في مفهوم الخطأ الجسيم في قانون العمل **د/محمد السعيد رشدي**: الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل، دراسة في القانونين المصري والكويتي، بدون تاريخ أو ناشر؛ **د/أحمد شوقي عبد الرحمن**: الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، سنة ١٩٧٩ بدون ناشر.

(٢) ويرى الأستاذ **الدكتور/أحمد البرعى** أن الخطأ الجسيم يتخذ أثناء الإضراب مظهراً خاصاً يتمثل فيما يرتكبه العامل من أفعال غير مشروعة وهي الخروج على أحكام المواد من ١٩٢ إلى ١٩٤ من قانون العمل، راجع في ذلك : الوجيز في قانون العمل، مرجع سابق، صـ٩٦٨؛ في نفس المعنى **د/خالفي عبد اللطيف**: الوسائل السليمة لحل منازعات العمل الجماعية، مرجع سابق، صـ١٠٦؛ **د/عبد الحميد عثمان الحفني**: قانون العمل المصري وفقاً للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الجزء الأول عقد العمل الفردي، ط٢٠٠٦ بدون ناشر، صـ٣٥٥؛ **د/أحمد السعيد الزقرد**: الوجيز في قانون العمل، مرجع سابق، صـ٣٧١.

ومن جانبه فان المشرع الفرنسي لا يكتفي بأن يرتكب العامل خطأ جسيم من أجل فصله بل يضيف إلى ذلك أن يكون هذا الخطأ غير مغتفر(١) أيضاً ولا شك أن هذا التشديد في أوصاف الخطأ يتناسب عكسياً مع حالات الفصل ويصب في صالح العمال.

وقد كان قانون العمل الأردني أكثر انحيازاً لجانب العمال المضربين حيث اكتفى **بحرمانهم من الأجر وتغريمهم مبالغ مالية** تتناسب مع مدة الإضراب غير المشروع. وقد نصت المادة ١٣٦ من هذا القانون في هذا السياق على أنه "إذا قام أي عامل بإضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً عن اليوم الأول وخمسة دنانير عن كل يوم يستمر فيه الإضراب بعد ذلك ويحرم من أجره عن الأيام التي يضرب فيها".

وحرى بالذكر أن الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل بمناسبة الإضراب غير المشروع **لا يؤدى بذاته** لإنهاء عقد العمل، بل يلزم أن يقرر صاحب العمل ذلك وذلك بإتباع

---

(١) Cass. soc. 17 décembre 2002: Droit Social 2003, p.177, obs **Duquesne**; Cass. Soc 13 Juillet 1999: Droit Ouvsier 1999, p.3; Cass. soc. 10 mai 2001, RJS aout, 7/2001, n.907; Cass. soc. 1 ère avril 1997: Bull. civ., V, n.131; Cass. soc. 17 décembre 2002: Droit Social 2003, p.448, obs. Dusquesnc; Cass. soc. 25 juin 1987: D. 1988, somm., p.99.

الإجراءات واحترام الضمانات التأديبية الواردة في هذا الشأن(١).

المطلب الثالث

ضمانات فعالية الإضراب في حماية حقوق العمال

يقرر المشرع الفرنسي ونظيره الجزائري عدة ضمانات تهدف إلى ضمان فاعلية الإضراب والحفاظ على حقوق المضربين ومنها **بطلان إنهاء عقد العامل** خلال فترة الإضراب المشروع **وعدم جواز إبرام عقود عمل مؤقتة** مع عمال آخرين لإحلالهم محل المضربين **وعدم جواز توقيع أي جزاء تأديبي** أو مالي على العامل بسبب المشاركة في إضراب مشروع وسنبين ذلك كله بإيجاز فيما يلي.

أولاً: عدم جواز فصل العامل أثناء الإضراب المشروع:

وفقاً للمادة L.122-45 al.3 (٢) من قانون العمل الفرنسي فانه لا يجوز لرب العمل أن يوقع أي جزاء على العامل الذي

---

(١) **J. Pelissier**, Le licincement displinaire: Droit Social, 1992, p. 751.

(٢) يجرى نص الفقرة ٣ من هذه المادة على أنه:

"Aucun salarié ne peut être sanctionnè licencié ou faire l'objet d'une mesure disoiminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de exercice normal du droit de gréve".

يمارس حقه في الإضراب وفقاً للقانون. ويعد باطلاً أي قرار أو تصرف يصدر عن صاحب العمل على خلاف ذلك(١). ويعد باطلاً أيضاً إنهاء عقد العمل بسبب ممارسة العامل الإضراب المشروع، فإنهاء العقد في هذه الحالة يعد باطلاً وليس مجرد إنهاء تعسفي أو إنهاء لسبب غير جدي(٢). وفضلاً عما سبق فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل أي جزاء تأديبي سواء كان مالياً أو اجتماعياً أو يتضمن أي **تمييز** بين العمال المضربين وغيرهم من العمال(٣). وجدير بالذكر أن حظر إنهاء عقد العمل لا يقتصر على فترة الإضراب المشروع بل يعد باطلاً أي **إنهاء للعقد** بعد انتهاء فترة الإضراب طالما كان ذلك الإنهاء قد تم **بسبب الإضراب** رغم أن العامل لم يرتكب خطأ جسيم غير مبرر (٤). ويترتب على إخلال صاحب العمل بالضمانة الماثلة إثارة **مسئوليته المدنية** فضلاً عن بطلان ما يصدر عنه من قرارات أو إجراءات في هذا الشأن. ولا تثار

---

(١) Cass. soc. 21 janvier 1988: Jurisp. UIMM, n. 501, p.88.

(٢) **J. Pélissiér, A Supiot** et **A. Jeaummaud**, Droit de travail, op. cit., p.1267

(٣) Cass. soc. 14 novembre 2000: Droit Social 2001, p.100, obs. **Coutuier**; Cass. soc. 9 février 2000: RJS, 3/2000, n.314.

(٤) Cass. soc. 22 janvier 1992: Droit Social 1992, p. 271; Cass. soc. 29 juin 1994: Bull. civ., V, n.215; Cass. soc. 28 avril 1994: Droit Social 1994, p. 719; **J. Pelissier, A. Supiot** et **A. Jeaummaud**, Droit de travail, op. cit., p.1268.

المسئولية الجنائية لصاحب العمل إلا إذا كان تصرفه يعد اعتداء على **حرية التعبير عن الحق النقابي** وفقاً للمادة L.481-3. ومثال ذلك توقيع جزاء بعد الإضراب على العمال النقابيين فقط(١). ولا يعد من قبيل التمييز بين العمال منح العمال غير المضربين أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافي التي قاموا بها خلال فترة الإضراب، شريطه ألا يكون ذلك **ساتراً للتمييز** في المعاملة بين المضربين ونظرائهم الذين لم يشاركوا في الإضراب حيث تحظر المادة L.521-1 مثل هذا التمييز وتسمح للقاضي المختص يتخذ ما يلزم لإزالة آثار هذا التمييز(٢). على أن التساؤل الذي يطرح نفسه أيضاً على بساط البحث هو هل يجوز توقيع أي جزاء آخر غير الفصل على العامل إذا لم يرتكب خطأ جسيماً وغير مغتفر؟

ويتعلق هذا التساؤل بحالة ارتكاب العامل خطأ بسيطا فهل يمكن عندئذ أن يوقع عليه صاحب العمل ثمة جزاء آخر غير الفصل أو إنهاء عقد عمله.

---

(١) **J. Pelissier, A. Supiot** et **A. Jeaummaud**, Droit de travail, op. cit., p.1269. Cass. crim. 28 octobre 1988: Droit Social 1988, p.852, **note J. Deprez**; Cass. soc. 17 mars 1999: Droit Social 1999, p. 535, obs.

(٢) في نفس المعنى:

Cass. soc. 23 novembre 2005: D. 2005, IR, p.3037.

يذهب بعض الفقه(١) إلى أنه يمكن تطبيق جزاء أخف من الفصل في حالة ارتكاب العامل خطأ يسيراً وبما يتناسب مع درجة هذا الخطأ.

و **الراجح فقهاً(٢) وقضاءً(٣) أنه لا يجوز توقيع أي جزاء** على العامل الذي قد يقترف خطأ بسيطاً حال ممارسته للإضراب المشروع. فالإضراب في واقع الأمر هو صراع مفتوح بين رب العمل وبعض عماله الذين يتخلصون من رابطة التبعية وبالتالي من سلطته التأديبية لفترة محدودة وهي فترة الإضراب. ولا يكون لهذا الأخير أن يوقع عليهم جزاء ما طالما لم يرتكبوا خطأ جسيما. وعلى ذلك فإن المبدأ هو غياب السلطة التنفيذية لصاحب العمل تجاه المضربين خلال فترة الإضراب المشروع(٤).

---

(١) راجع في ذلك:
J. Pélissier A. Supiot et **A. Jeaummaud**, Droit de travail, op. cit, p. 1286 et les réf. cités.

(٢) **H. Sinay et J.- C. Javillier**, Traité de droit de travail, T.6, La grève, op. cit., n.214.

(٣) أنظر على سبيل المثال:
Cass. soc. 16 décembre 1992: Droit Social 1993, p. 291, note **J. Savatier**; Cass. soc. 18 juillet 2000: Droit Social 2000, p. 1124; Cass. soc. 7 juin 1995: Droit Social 1995, p. 837, CE 12 novembre 1990: Droit Ouvrier 1991, p. 340.

(٤) **H. Sinay**, La grève et les conventions d'assidutė: JCP. 1961, I- 1673; **G.- H. Camerlynck**, La prime antigrève: Droit Social 1962, p.36; **H. Sinay**, La suppression des primes antigrève: D. 1979, chron. p. 81.

وبحيث لا يكون هناك سوى استثناء واحد حدده المشرع في المادة L.52-1 في حالة الخطأ الجسيم غير المغتفر والذي يبرر لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من خلال ما يلزم من إجراءات تأديبية. وقد يلجأ أصحاب العمل إلى وسيلة أخرى لضمان الانتظام في العمل كتقرير **مكافآت خاصة نظير عدم الغياب** عن العمل وهو ما تعده النقابات العمالية بمثابة مكافآت ضد الإضراب **Primes antigrève**. و يسعى رب العمل من خلال هذه المكافآت لمعاقبة من يشارك في الإضراب المشروع. ومثال ذلك أن يقرر صاحب العمل مكافآت خاصة نظير عدم التغيب عن العمل خلال مدة معينة كشهر أو شهرين بحيث يخفض مقدار هذه المكافآت أو تلغى حسب أيام الغياب. ولايشترط تناسب مقدار الخصم مع مدة الغياب إذ يمكن خصم ٤٠% من مقدار المكافأة مثلا بسبب غياب يوم واحد. والواقع أنه إذا كان من الجائز أن يقرر صاحب العمل من الإجراءات ما يراه كفيلاً لانتظام العمل في المنشأة طالما لم يتجاوز حدود سلطته التنظيمية(١). على أنه **لا يجوز** أن يستخدم رب العمل تلك السلطة **من أجل التمييز** ضد العمال المشاركين في الإضراب المشروع إذ لا يعقل أن يكون للغياب لسبب مشروع ذات الأثر

(١) **F. Géa**, Les primes anti – grève: Droit Social 2000, p.1.

الذي يؤدى إليه الغياب بدون سبب مقبول(١). فالقاعدة أن كل تمييز يهدف إلى التأثير على حق العمال في الإضراب المشروع يعد باطلاً(٢).

ثانياً حظر الاستعانة بعمال آخرين فترة الإضراب:

إذا كان لصاحب العمل – من حيث الأصل- حق تنظيم العمل والتعاقد مع ما يلزم من عدد من العمال لتسيير المنشاة حتى ولو كان ذلك يقتضي إحلال عمال آخرين محل العمال المشاركين في الإضراب خلال مدته. على أن السماح لصاحب العمل من شأنه أن يؤدى **لانتفاء فاعلية الإضراب** وإفراغه من مضمونه، من أجل ذلك أحسن المشرع الفرنسي صنعاً حين نص على عدم جواز إبرام عقود عمل مؤقتة مع عمال آخرين لإحلالهم محل المشاركين في الإضراب (L.122-3). كما يحظر المشرع الفرنسي أيضاً استدعاء صاحب العمل لعمال من مشروعات **العمل المؤقت** لإحلالهم محل العمال المضربين (L.124-2-3). على أنه في إطار المرافق العامة فإنه يمكن الخروج على هذا الخطر حيث يجب تقديم المصلحة العامة المتمثلة في انتظام سير المرفق بانتظام واطراد على المصلحة

---

(١) Cass. soc. 2 mars 1994: Droit Social 1994, p. 523; Cass. soc. 18 janvier 1995: RJS 3/95, n. 292; Cass. soc. 6 novembre 1991: Droit Social 1991, p. 932; Cass. soc. 1999: RJS 2/99, n. 258; Cass. soc. 10 décembre 2002: RJS 2/2003, n.241; Cass. soc. 5 février 2003: RJS 4/2003, n.500.

(٢) Cass. soc. 13 février 1996: Bull. civ., V, n. 54.

الخاصة للعمال المضربين، خاصة إذا كانت هناك ظروفاً استثنائية تبرر الاستعانة بعمال آخرين لضمان حد أدنى من الخدمة(١) Un fonctionnement minimum.

وقد أكدت محكمة النقض الفرنسية ذلك حيث انتهت إلى أنه بالنسبة لهيئة البريد وبحسب نظامها القانوني لا يجوز لها التعاقد مع عمال آخرين بصفة مؤقتة من أجل إعاقة ممارسة حق الإضراب الذي يتمتع به موظفي البريد ذلك أن هذه الممارسة من جانب صاحب العمل هو أمر محظور بموجب المادة L.124-2-3 (٢).

والواقع أن هذه الضمانة في حقيقتها **محدودة الفاعلية** حيث **لا يحظر المشرع** على صحاب العمل أن يتعاقد مع عمال جدد ولكن بموجب **عقود غير محددة المدة** والتي يمكن إنهاؤها بعد انتهاء الإضراب على اعتبار أن احتفاظ العمال المضربين بوظائفهم سبباً جدياً وحقيقياً لهذا الإنهاء(٣). كما يجوز لصاحب أيضاً أن يستعين بعمال مشروع آخر خاصة إذا كان هناك ارتباط بين نشاط كلاً منهما. وعلى ذلك فإن إضراب سائقي مصنع للمواد الغذائية أو الأجهزة الكهربائية لا يمنع صاحب

---

(١) CE 18 janvier 1980: Recueil 1980, IR 302, obs. **P. Devolvé**

(٢) Cass. civ. 1ere ch., 19 mai 1998: Droit Social 1998, p. 848, obs. **X. Prétot**.

(٣) في نفس المعنى:

Cass. soc. 15 février 1997: Bull. civ., V, n. 143; Cass. crim. 2 décembre 1960: D. 1981, p. 346, note **J. Pélissier.**

العمل من الاستعانة بسائقي الشركة التي تتولى توزيع هذه المنتجات خلال فترة الإضراب. وفي مجال المرافق العامة يجوز لرب العمل أن يستعين بجهود المتطوعين بما يضمن استمرار سير المرفق بانتظام واطراد سيما إذا كان هؤلاء المتطوعين معنيين شخصياً باستمرار تلك الأنشطة التي يؤديها المرفق(١).

ومن أجل ضمان فاعلية الإضراب فإن البعض يرى – وبحق – أنه يجب النص عموما على عدم جواز استعانة صاحب العمل بعمال لإحلالهم محل العمال المضربين خلال فترة توقفهم.(٢).

ثالثاً: حظر تعويض صاحب العمل عن الساعات المفقودة بسبب الإضراب المشروع:

المعلوم أن العمال المضربين يقصدون من خلال الإضراب الضغط على إرادة صاحب العمل للاستجابة لمطالبهم المهنية الممكنة والمشروعة وذلك من خلال توقف أو خفض الإنتاج في المنشأة. وعلى ذلك فإنه إذا كان الإضراب مشروعاً فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يطالب العمال المضربين

---

(١) **J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeaummaud**, Droit de travail, op. cit., p.1292; Cass. soc. 11 janvier 2000: D. 2000, p.369, note **Ch. Radé**.

(٢) أنظر على سبيل المثال أ/**رفعت محمد حسن**: الإطار القانوني لحق الإضراب السلمي عن العمل، مرجع سابق، صـ٢٣.

بتعويض ساعات العمل التي ستفقد أثناء الإضراب خاصة إذا طلب منهم ذلك في المدة التي تقع بين الأخطار وبدء الإضراب فعلاً؛ فمن شأن ذلك عدم استجابة رب العمل لمطالبهم لإفلاته من الآثار السلبية للإضراب على منشأته من خلال تكليفهم بتعويض ما سيفقد أو مما فقد منها بسبب الإضراب، وبهذا يزول الأثر الذي يلعبه الإضراب كوسيلة للاستجابة لمطالب العمال. وعلى ذلك فإنه لا يجوز إدراج نصاً في اتفاق العمل الجماعي أو في لائحة المنشاة أو في عقد العمل الفردي يلزم العمال بتعويض ساعات العمل المفقودة بمناسبة الإضراب المشروع(١). ويتعلق هذا الخطر بالنظام العام الحمائى للعمال(٢) وبالتالي فهو لا يمنع قيام العمال **الغير مضربين** أو العمال المضربين **ذاتهم بإرادتهم** بتعويض هذه الساعات التي فقدت بسبب الإضراب وذلك مقابل أجراً إضافياً مرتفع(٣).

---

(١) أ/**رفعت محمد حسن**: الإطار القانوني في لحق الإضراب السلمي عن العمل، مرجع سابق، صـــ٢٣.

(٢) **J. Pélissier, A. Supiot** et **A. Jeaummaud**, Droit de travail, op. cit., p. 1292, note 4.

(٣) Cass. soc. 30 novembre 1978: Bull. civ., V, n 817; Cass. soc. 25 avril 1979: Bull. civ., V, p.239, n. 330.

المبحث الثاني

أثر الإضراب على حقوق غير المضربين

لعل من أهم حقوق العمال غير المضربين الحق في أداء العمل والحق في الأجر(١). وقد رأينا سابقاً أن الاعتداء على حق العمل أو حرية العمل بالنسبة لغير المضربين يعد من قبيل الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل القائمين به والذي قد يثير مسئوليتهم الجنائية متى توافرت شرائطها(٢). أما فيما يتعلق بحق العمال غير المضربين في الأجر عن فترة الإضراب فإنه من المعلوم أن الإضراب لا يؤثر على عقود العمال التي تربط غير المضربين بعقد العمل وبالتالي يظل صاحب العمل ملتزماً بأداء أجورهم وبتمكينهم من أداء العمل. على أن التساؤل الذي يطرح نفسه في هذا الصدد يتعلق بمدى أحقية غير المضربين في الأجر **إذا ترتب على الإضراب عدم تمكنهم من أداء العمل** كما لو قام المضربين بإغلاق مداخل المنشأة أو احتلال أماكن العمل أو قاموا بتشكيل لجان للإضراب تتولى منع غير المضربين من

---

(١) المعلوم أنه لا يشترط توقف جميع العاملين في المنشأة عن العمل حتى يتحقق الإضراب إذ يكفى توقف عدد منهم فقط. كما أنه في ظل الأخذ بمبدأ التعدد النقابي فإنه يكون من المتصور وجود عمال لم يشاركوا في الإضراب رغم قدرتهم على أداء العمل ورغبتهم في ذلك حيث ينضمون لنقابة أخرى غير تلك التي نظمت الإضراب.

(٢) Cass. crim. 23 avril 2003: Droit Social 2003, p.994, obs. **Duquesne**.

أداء العمل إمعاناً في الضغط على صاحب العمل. فهل نكون في هذه الحالات بصدد قوة قاهرة(١) تمنع صاحب العمل من تمكينهم من أداء العمل أم لا؟ وما هو أثر ذلك على حقهم في الأجر في كل الأحوال ؟ والواقع انه يندر أن يستجمع الإضراب شرائط القوة القاهرة؛ حيث يسبق التوقف عن العمل إخطارا يقيد ذلك قبل بدءه بمدة معقولة. فإذا أهمل صاحب العمل في اتخاذ الإجراءات التي تكفل تمكين غير المضربين من أداء العمل فإن ذلك يكون راجعاً لخطأه وهو ما يلزمه بأداء تعويضاً يعادل اجورهم لأن الأجر بمعناه الدقيق هو مقابل أداء العمل(٢).

وإذا استجمع الإضراب عناصر القوة القاهرة(٣) والتي تحول دون أداء غير المضربين لعملهم فإن قانون العمل الفرنسي **يعفى صاحب العمل من أداء الأجر** عن تلك الفترة. أما المشرع المصري فإنه يميز في هذا الصدد بين فرضين حيث تقضى

---

(١) **د/السيد عيد نايل**: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، صـ١٨٨.

(٢) **H. Sinay et J.- C. Javillier**, Traite de droit de travail, T.6, La grève, op. cit., p. 339; Cass. soc. 4 janvier 1978: JCP 1978, p. 76; Cass. soc. 25 janvier 1978: Bull. civ., V, p.42.

(٣) على أنه لكي يعد الإضراب سبباً لإعفاء صاحب العمل من تقديم العمل لغير المضربين فإنه يجب أن يتوافر فيه شروط القوة القاهرة وهو أمر نادر ولكنه ليس مستحيلاً. ولا يكفى أن يترتب على الإضراب أن يصير تقديم العمل لغير المربين فإنه يجب أن يترتب على الإضراب أن يكون ذلك مستحيلاً وليس مجرد جعل تقديم العمل لهم أكثر صعوبة أو أعلى تكلفة.

Cass. soc. 4 juillet 2000: Droit Social 2000, p. 1098.

المادة ٤١ من قانون العمل على أنه "إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً.

أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف الأجر".

وعلى ذلك فإن الإضراب الذي يمثل قوة قاهرة ويحول دون أداء غير المضربين للعمل يعطيهم الحق في **نصف الأجر** فقط. أما إذا كان عدم تمكنهم من أداء العمل راجعاً إلى خطأ صاحب العمل كما لو كان متعسفاً في عدم الاستجابة لمطالب العمال أو كان الإضراب احتجاجاً على سوء معاملته لعماله استحق العمال غير المضربين أجرهم كاملاً. ويتفق موقف المشرع المصري في ذلك مع موقف نظيره العراقي (م/١٣٦) حيث يجعل من رفض أصحاب الأعمال لتنفيذ القرارات القضائية الصادرة لصالح العمال مبرراً للإضراب ومبرراً لاستحقاق عمال المنشأة لأجورهم كاملة. أما إذا كان عدم تمكن غير المضربين من أداء عملهم لا يرجع إلى خطأ صاحب العمل بل يرجع إلى الإضراب الذي توافرت فيه شروط القوة القاهرة فإن هؤلاء العمال يستحقون **نصف أجورهم** فقط. على أنه إذا كان عدم أداء العمل راجعاً لخطأ غير المضربين فإنهم

لايستحقون أجراً وإلا كان ذلك يسمح للمخطئ من الاستفادة من خطأه([١]).

ونحن نتفق مع جانب من الفقه([٢]) يرى أنه إذا كان عدم تمكن العمال غير المضربين من أداء عملهم راجعاً للقوة القاهرة فإنه يجب أن يحصل هؤلاء العمال على ما يعادل أجرهم كاملاً ولكن من صناديق تنشأ لهذا الغرض وفقاً للمادة ١٤ من قانون النقابات العمالية على أن يساهم في تمويل هذا الصندوق كل من الدولة والعمال وأصحاب الأعمال. ويتميز هذا الحل بأنه يضمن عدم تأثر دخل العمال وعدم تحمل أصحاب العمل لآثار القوة القاهرة وحدة دون أن يكون له دخلاً في ذلك إذ يكفيه أن يتحمل الخسائر الناتجة عن توقف العمل. وفضلاً عن ذلك فإن هذا الحل يحقق الاستقرار الاجتماعي وتقي المجتمع شر احتجاج غير المضربين على حرمانهم من أجورهم.

([١]) **د/عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ص ٨٢١، ٨٢٢؛ **م/محمد عزمي البكري**: مدونة قانون العمل الجديد، مرجع سابق، صـ٧٣٤؛ **أ/رفعت محمد حسن**: الإطار القانوني لحق الإضراب السلمي عن العمل، مرجع سابق، صـ٢٣.

([٢]) أنظر على سبيل المثال **د/عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ص ٨٢٦، ٨٢٧؛ **د/نادر شافي**: الإضراب في قانون العمل اللبناني، سابق الإشارة إليه.

المبحث الثالث

أثر الإضراب على علاقة صاحب العمل بالغير المتعاقد معه

لاشك أن التوقف الجماعي عن العمل خلال فترة الإضراب من شأنه أن يلحق ضرراً جسيماً بصاحب العمل يتمثل في الخسائر التي يتكبدها بسبب وقف أو خفض الإنتاج في المنشأة. وتتفاقم تلك الخسائر إذا كان رب العمل مرتبطاً مع الغير بعقود توريد للسلع أو الخدمات التي تنتجها منشأته، خاصة وأن هذه العقود تتضمن - عادة - **شرطاً جزائيا** مرهقا عن الامتناع أو التأخير في توريد السلعة أو الخدمة. ومثال ذلك أن يتعاقد مصنعاً للمواد الغذائية على توريد كمية محددة من منتجاته أسبوعياً إلى إحدى المستشفيات أو المدن الجامعية.

فلا غرو أنه سوف يترتب على الإضراب غالباً عدم قدرة صاحب العمل خلال فترة الإضراب. ولعل ذلك هو ما يثير التساؤل حول أثر الإضراب على مسئولية صاحب العمل تجاه الطرف الآخر في عقد التوريد. وبعبارة أخرى هل يمكن أن نعتبر الإضراب سبباً من أسباب إعفاء صاحب العمل من المسئولية المدنية تجاه الغير المتعاقد معه؟ والواقع أنه يجب نستبعد أولا تلك الحالات التي يوجد فيها بند في عقد التوريد

يعفى صاحب العمل من المسئولية في حالة الإضراب سواء كان هذا الشرط صريحاً أو ضمنياً، وطالما أنه لم يصل إلى حد إعفاء صاحب العمل من المسئولية عن غشه أو خطأه الجسيم(١). وعلى ذلك فإن هذا الشرط لا يعفى صاحب العمل من المسئولية إذ ثبت تواطؤه مع عماله للتخلص من الالتزامات الناشئة عن عقود التوريد المبرمة مع الغير.

وللإجابة على السؤال المتقدم فإن الأمر يقتضى التعرف بإيجاز على عناصر القوة القاهرة لمعرفة مدى اعتبار الإضراب يعد سبباً أجنبياً أو قوة قاهرة. وجدير بالذكر أن أغلب الفقه(٢) والقضاء(٣) يؤكدان في هذا الصدد على أن الإضراب لا يعفى

---

(١) **د/السيد عيد نايل**: قانون العمل، مرجع سابق، ص ص ٧٣٣/٧٣٨؛ **د/عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، ص ص ٨٢٧، ٨٢٨.

(٢) لمزيد من التفاصيل **د/السيد عيد نايل**: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، صـ١٩٢، **د/على العريف**: شرح قانون العمل، مرجع سابق، صـ٢٩٨؛ **د/نادر شافي**: الإضراب في قانون العمل اللبناني، سابق الإشارة إليه، **أ/فريدة العبيدى**: السلطة التأديبية لصاحب العمل، مرجع سابق، صـ٢٦٧، وأنظر في الفقه الفرنسي على سبيل المثال **J. Pélissiét, A Supiot** et **A. Jeaummaud**, Droit de travail, op. cit., p.1303 et les arêts cites à note 3.

(٣) Cass. civ., 1 ère ch., 11 juin 1996: Droit Social 1997, p. 337, obs. **P. H. Antonmatti,** Cass. civ., 1 ère ch., 6 octobre 1993: JCP. 1993 éd. G. II – 22154, note **Ph. Waquet**.

صاحب العمل من المسئولية إلا في حالات شديدة الندرة وهى تلك التي تتحقق فيها شروط القوة القاهرة والتي يقدرها قاضى الموضوع وفقاً لظروف كل حالة على حدة. وتتمثل عناصر القوة القاهرة فيما يلي:

أولاً: عدم التوقع:

لكي يعد الإضراب سبباً من أسباب الإعفاء من مسئولية رب العمل فإنه يجب أن يكون عملاً غير متوقعاً وعلى ذلك فإن الإضراب في مصر وفى المرافق العامة في فرنسا لا يمكن أن يعد عملاً مباغتاً أو مفاجئاً أو غير متوقع حيث يلزم لمشروعيته أن يسبقه إخطار من جانب النقابة العمالية وذلك قبل التوقف الفعلي عن العمل بوقت مناسب. وهكذا فإن الالتزام بالإخطار الذي يقع على عاتق النقابة العمالية يجعل الإضراب دائماً عملاً متوقعاً وهو ما يتيح لصاحب العمل القيام بما يلزم لتلافى آثاره. ومن ذلك مضاعفة الإنتاج خلال المدة السابقة على بدء الإضراب أو تقديم الطلبات العاجلة ... الخ(١).

---

(١) **د/السيد عيد نايل**: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، صـ١٩٤، **د/على العريف**: شرح قانون العمل، مرجع سابق، صـ٢٩٩؛ **د/عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، صـ٨٢٨.

ويجب التمييز بين **الإضراب المفاجئ** والإضراب **غير المتوقع**: فقد يكون الإضراب متوقعاً لصاحب العمل ولكنه يبدأ بغتة كما في القطاع الخاص في فرنسا حيث لا يلزم أن يسبقه إخطار. والواقع أنه في ظل التنظيم القانوني للإضراب على النحو الذي عرضنا له سابقاً فإن الإضراب لا يمكن أن يعد غير متوقعاً في ظل الالتزام الملقى على عاتق النقابات العمالية بإخطار صاحب العمل قبل بدء الإضراب بوقت كاف(¹). على أن البعض يتساءل عن الوقت الذي يجب أن يبحث فيه عن كون الإضراب متوقعاً من عدمه من جانب صاحب العمل(²)، فهل نبحث في ذلك **وقت إبرام العقد** مع الغير أم **وقت وقوع** الإضراب فعلاً ؟ فإذا كان الإضراب غير متوقع عند إبرام العقد ولم يتوقعه رب العمل إلا أثناء تنفيذه فإنه يجب عندئذ أن نبحث في مدى قدرته على تجنب نتائجه السلبية. فإذا كان رب العمل غير قادر على ذلك كان الإضراب سبباً من أسباب إعفاءه من المسئولية. ومثال ذلك قيام عمال القطاع الخاص في فرنسا ببدء إضراب مباغت مع احتلال أماكن العمل حيث لا يلزم الإخطار

(¹) **H. Sinay** et **J.- C. Javillier**, Traité de droit de travail T.6, La grave, op. cit., p. 380.

(²) راجع في عرض ذلك أستاذنا الدكتور /**السيد عيد نايل**: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، صـ١٩٥؛ د/**عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، صـ٨٣١.

قبل بدء الإضراب في نطاق هذه المنشآت. والواقع أن اعتبار الإضراب مفاجئاً لصاحب العمل حتى في حالة عدم لزوم الإخطار يعد **فرضاً نادر الوقوع** إذ عادة يسبق الإضراب مفاوضات مضنية بين العمال وصاحب العمل قد يبدى فيها صاحب العمل عنتاً واضحاً وعندئذ عليه أن يتوقع نشوب الإضراب إزاء موقفه من المطالب المهنية للعمال(١). ويرى البعض أن الإضراب يعفى صاحب العمل من المسئولية إذا كان **الغير قد توقع حدوثه** ومع ذلك تعاقد مع صاحب العمل إذ يعد ذلك **قبولاً ضمنياً** من جانب الغير لحظر الإضراب.

ثانياً: عدم إمكانية تجنب الإضراب أو منع استمراره:

ويقصد بهذا الشرط ألا يكون في مقدور صاحب العمل الحيلولة دون وقوع الإضراب أو منع استمراره إذا كان قد بدء فعلاً. وعلى ذلك فانه إذا تمكن صاحب العمل من إثبات عدم قدرته على أياً من ذلك كان الإضراب – متى توافرت باقي

---

(١) تجدر الإشارة إلى أن محكمة النقض الفرنسية تكتفي أحياناً بعدم سبق الإخطار وبالطبيعة السياسية للمطالب العمالية لاعتبار الأضراب من قبيل القوة القاهرة خاصة في المنشآت الحيوية. أنظر في ذلك على سبيل المثال

Cass. soc. 11 janvier 2000: Droit Social 2000, p. 404, note **A. Cristau**.

شرائطه – سبباً من أسباب إعفاءه من المسئولية(١). ويعد **الإضراب السياسي** أوضح تطبيقات ذلك حيث لا يستطيع صاحب العمل تحقيق المطالب التي من أجلها تم اللجوء للإضراب إذ توجه هذه المطالب للسلطات العامة وليس لأصحاب العمل(٢).

ومن ذلك أيضاً إضراب التضامن مع عمال منشأة أخرى. وعلى أية حال فإن القضاء الفرنسي يخفف من هذا الشرط الذي نحن بصدده في مجال **المرافق العامة** حيث يكتفي بعدم إمكانية دفع الإضراب وبصفة خاصة في مجال مشروعات المياه والكهرباء وذلك للتخفيف عن ميزانياتها ومنعاً لانهيارها أمام سيول دعاوى التعويض التي يمكن أن تنهمر عليها في هذا الشأن بسبب إضراب عمالها وعجزها عن تقديم الخدمة ولو لوقت وجيز لهؤلاء العملاء أو المشتركين(٣).

---

(١) **د/محمد عبد الخالق عمر**: قانون العمل الليبي، مرجع سابق، صـ٧٦٤؛ وأنظر في الفقه الفرنسي:
H. Sinay et J.- C. Javillier, Traité de droit de travail T.6, La grave, op. cit., p. 343.

(٢) Cass. soc. 11 janvier 2000: Droit Social 2000, p. 404, note **A. Cristau**.

(٣) راجع في عرض ذلك **د/السيد عيد نايل**: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، صـ٢٠١، **د/عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في

ثالثاً: ألا يرجع الإضراب لخطأ صاحب العمل:

يتمثل هذا الشرط في أن يكون الإضراب يرجـــع لسبب لا يد لصاحب العمل فيه وهو ما يسمى "بالصفة الخارجية للإضراب"، والتي تتطلب عدم رجوع الإضراب لخطأ أو إهمال أو تعنت صاحب العمل(١). وتبرير ذلك أن اعتبار الإضراب سبباً لإعفاء صاحب العمل من المسئولية تجاه الغير رغم أن نشوب الإضراب يرجع لتصرفاته أو قراراته الخاطئة فإن ذلك يعنى أن نسمح لصاحب اعمل أن يفيد من خطأه بدلاً من تحمل نتائجه كاملة تجاه عماله وتجاه الغير. والواقع أن الإضراب في بعض الأحوال قد لا يرجع لخطأ صاحب العمل. ومثال ذلك

قانون العمل، مرجع سابق، صـــ٨٤٠ وما بعدها؛ وأنظر في الفقه الفرنسي أيضاً:

J. Pélissier, A Supiot et A. Jeaummaud, Droit de travail, op. cit., p.1304;

وأنظر في القضاء الفرنسي:

Marseille 13 janvier 1948: Gaz Pal. 1948, I p. 154; Cass. civ., 1ere ch. 31 mai 1989: RTD civ., 1990, p. 488, obs. **P. Jourdain**.

(١) **د/عبد الباسط عبد المحسن**: الإضراب في قانون العمل، مرجـــع ســـابق، صـــ٨٣٥؛ **د/السيد عيد نايل**: مدى مشروعية الإضراب، مرجع ســـابق، صـــ١٩٧؛ **د/على العريف**؛ شرح قانون العمل، مرجع سابق، صـــ١٩٩.

الإضرابات السياسية وإضراب التضامن مع عمال منشأة أخرى أو الإضراب العام الذي يشمل كل إقليم الدولة([1]).

رابعاً: أن يؤدى الإضراب للاستحالة المطلقة لالتزامات صاحب العمل:

فضلاً عن الشروط السابق ذكرها فإنه يلزم أيضاً أن يكون من شأن الإضراب أن يجعل تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته تجاه الغير المتعاقد معه أمراً مستحيلاً بصفة مطلقة. ولا يكفى إذاً أن يترتب على الإضراب صيرورة هذه الالتزامات مرهقة أو مستحيلة استحالة نسبيه. ويقتضي ذلك التمييز بين حالة الإضراب الكامل و الجزئي: فالأول فقط هو الذي يمكنه أن يجعل التزامات صاحب العمل مستحيلة استحالة مطلقة. وفضلاً عن هذا فإنه حتى في حالة الإضراب الكامل فإن التزامات رب العمل لا تغدو مستحيلة استحالة مطلقة إلا إذا كانت ناشئة عن أحد عقود الاعتبار الشخصي التي تكون طبيعة أو نشاط المنشأة فيها محل اعتبار بحيث لا يمكن تنفيذ هذه الالتزامات إلا بواسطة

([1]) د/السيد عيد نايل: مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، صـ١٩٧؛

H. Sinay et J.- C. Javillier, Traité de droit de travail T.6, La greve, op. cit., p. 343.

صاحب العمل دون غيره(١). فإذا لم يتوافر الاعتبار الشخصي على النحو الثابت في العقد كان لصاحب العمل أن يستعين بمنشآت أخرى من أجل توفير مطالب المتعاقد معه، ما لم يكن الإضراب عاماً وشاملاً لكل القطاع الذي تنتمي إليه منشأة صاحب العمل.

وخلاصة ما سبق نجد أنه يصعب توافر شروط القوة القاهرة في الإضراب المهني المشروع حيث ينتفي شرطي الصفة الخارجية وعدم التوقع على الأقل. وعلى ذلك فإنه يندر أن يستجمع الإضراب شروط أو عناصر القوة القاهرة بمفهومها الدقيق والتي تؤدى لإعفاء صاحب العمل من مسئوليته تجاه الغير وخاصة في ظل التنظيم القانوني للإضراب الوارد في قانون العمل المصري الحالي.

---

(١) **د/السيد عيد نايل:** قانون العمل، مرجع سابق، صـ٧٤١؛ **د/عبد الباسط عبد المحسن:** الإضراب في قانون العمل، مرجع سابق، صـ٨٣٧ والأحكام المشار إليها بهامش ١.

[٢٠٢]

الخاتمة

بعد أن فرغنا – بحمد الله – من تلك الدراسة فإن أول مانود الإشارة إليه هو أن القول بأن **القانون هو مرآه المجتمع** يصدق تماماً في مجال التنظيم القانوني لحق الإضراب. فبقدر ديمقراطية الدولة واحترامها لحقوق عمالها تكون الموضوعية في تنظيم أحكام حق الإضراب. وقد تبين لنا أن الدول الأكثر حرية والأسبق ديمقراطية كفرنسا تنظم هذا الحق بما يؤدى إلى **توازن حقيقي** بين العمال وأصحاب الأعمال دون إفراط أو تفريط ودون تجاهل لمقتضيات الحفاظ على النظام العام في المجتمع. والأمر على غير ذلك في الدول التي لم تصل بعد لدرجة كافية وحقيقية من القناعة بأهمية منح حقوق عادلة للعمال وضمان التوازن بينهم وبين صاحب العمل؛ وتعمد هذه الدول إما إلى حظر الإضراب أو إلى تنظيمه بطريقة تجعل من ممارسته على أرض الواقع ضرباً من الخيال.

وقد بينت دراستنا الماثلة أن العمال قد مارسوا حق الإضراب فعلاً قبل تدخل المشرع لتنظيمه وإن كانوا قد قدموا تضحيات جسام حتى اضطر المشرع إلى التدخل لتنظيمه تشريعياً. فالواضح أن هذا التدخل التشريعي قد جاء غالباً تحت وطأة الضغوط العمالية أو مقتضيات الاستجابة للتعهدات الدولية والتوافق مع ما توقعه الدولة من اتفاقات دولية. وقد انتهينا إلى

أن الإضراب المهني يتمثل في التوقف الجماعي المدير عن العمل الملزم بقصد إجبار صاحب العمل على الاستجابة للمطالب المهنية المشروعة والتي يعرضها العمال في إطار القانون. وقد استخلصنا من ذلك أن التوقف الجماعي عن العمل لا يعد بالضرورة إضراباً مهنياً إذ يلزم أن تتوافر في هذا التوقف عناصر الإضراب المادية والمعنوية. وقد أشرنا أيضاً إلى أن الإضراب قد يتخذ صوراً عديدة سواء من حيث مكان ممارسته أو زمانه أو بالنظر إلى آلية التوقف عن العمل وما إذا كان ذلك التوقف كاملاً ومتصلاً أم قصير المدة ومتكرراً. ومن حيث المطالب التي يسعى العمال لتحقيقها من خلال الإضراب فقد رأينا أنها هي التي تميز بين الإضراب المهني بالمفهوم الصحيح وبين الإضرابات السياسية وإضرابات التضامن مع نظرائهم بذات المنشأة أو مع رفاقهم بمنشآت أخرى. **فالمطالب المهنية** يجب أن تخص الحياة الوظيفية للعامل وأن توجه إلى صاحب العمل وأن تكون **ممكنة ومشروعة ومباشرة** بحيث تخص العمال المضربين أو الذين يعتزمون بدء الإضراب. فإذا كانت تلك المطالب لا تخصهم بشكل مباشر ولكن تخص زملاء آخرين لهم فذلك هو إضراب التضامن. أما إذا كان الإضراب يأتي احتجاجاً على سياسات الحكومة أو بقصد حملها على إتباع سياسات اجتماعية أو اقتصادية أو خارجية محددة، فهذا هو

الإضراب السياسي الذي تحظره معظم التشريعات لانعكاساته الخطيرة على أمن المجتمع واستقرار منشآته. وقد تبين لنا أن الأمر قد لا يرتبط بمطالب سياسية بحته بل قد تكون تلك المطالب تجمع بين طياتها مطالب سياسية وأخرى مهنية وعندئذ فإنه يجب التعويل على المطالب الأساسية والتي يغدو معها الإضراب مشروعاً إذا كانت مهنية ويصبح عندها الإضراب محظوراً إذا اكتست طابعاً سياسياً.

وقد عرضنا في **الفصل الثاني** للجوانب الموضوعية والإجرائية للإضراب المهني حيث وجدنا أن المشرع المصري أكثر تشددا من نظيره الفرنسي بشأن تلك الشروط÷ فعلى حين يكتفي المشرع الفرنسي بالإخطار السابق في المرافق العامة فقط ويجعل مهلته خمسة أيام ولا يتطلب أغلبية معينة من مجلس إدارة النقابة العمالية التي تتولى تنظيم الإضراب والإعلان عنه. فإننا نجد أن المشرع المصري يتطلب الإخطار في كافة الأحوال وأياً كانت طبيعة المنشأة وسواء كانت تنتمي للقطاع الخاص أو للمرافق العامة أو غيرهما، كما يحدد مدة الإخطار بعشرة أيام كاملة.

وقد أوضحنا أيضاً أنه يجب أن يستنفد العمال الوسائل السليمة لحل المنازعات الجماعية خاصة المفاوضة الجماعية والوساطة حتى يكون اللجوء للإضراب مشروعاً وذلك لما تتسم

به هذه الوسائل من طابع ودي يحافظ على السلام الاجتماعي بين طرفي علاقة العمل ويجنب المجتمع أضراراً اقتصادية واجتماعية خطيرة. وقد بينا قبل ذلك أن الإضراب هو حق مقيد ينتمي لطائفة حقوق الانسان الاجتماعية والاقتصادية ويدخل في إطار الحريات النقابية العامة ويجد أساسه القانوني في إقامة التوازن الاجتماعي والاقتصادي بل والقانوني بين العمال وأصحاب الأعمال.

وقد عرضنا في نهاية هذا الفصل **للمنشآت التي يحظر فيها الإضراب** عن العمل والتي حددها قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٥٨ لسنة ٢٠٠٣ والتي توصف بأنها ذات طبيعة إستراتيجية أو حيوية. وقد تبين لنا بعد مقارنة هذا القرار- الذي كاد يشتمل على كافة المنشآت العاملة في مصر- بالوضع في فرنسا حيث يكتفي بتقييد حق الإضراب في المرافق العامة التي تلبى حاجات أساسية للجمهور، بما يضمن حدا أدنى من الخدمة بحيث يقتصر الحظر على العمال الذين يعد عملهم ضرورياً لتحقيق هذا الحد الأدنى ودون أن يصل الأمر إلى حد الحظر الكامل والشامل للإضراب على كل عمال تلك المرافق، رغم طابعها الحيوي أو الاستراتيجي. وقد انتهينا في هذا الشأن إلى أنه إذا كان من **المقبول** حظر الإضراب على رجال الجيش والشرطة والقضاء بحسبان عملهم من ضرورات حفظ وحماية

مقومات الدولة والحفاظ على بقاؤها فإنه لا يعد مقبولاً حظر الإضراب على العاملين بالعديد من المنشآت التي شملها قرار رئيس مجلس الوزراء والذي عددها على سبيل الحصر بما يسمح بإضافة منشآت أخرى وهو ما يجعل الأصل هو حظر الإضراب والاستثناء النادر جداً هو جواز الإضراب في المنشآت التي لا تدخل ضمن التعداد الوارد بهذا القرار إن وجدت !!!

وفى **الفصل الثالث** من هذه الدراسة عرضنا للآثار الناجمة عن ممارسة حق الإضراب سواء من حيث العلاقة بين صاحب العمل والعمال المضربين أو من حيث مدى تأثيره على علاقته بغير المضربين أو بالغير المتعاقد معه. وقد رأينا أن الإضراب المشروع لا يؤدى إلى إنهاء عقد العمل سواء في مصر أو في فرنسا وإن كان يؤدى إلى حرمان العامل من الأجر عن فترة الإضراب. على أنه إذا خالف العامل التنظيم القانوني في الذي وضعه المشرع لحق الإضراب كان ذلك بمثابة خطأ جسيما يبرر لصاحب العمل فصله. وقد أشرنا في حينه إلى أن المشرع الفرنسي يشدد أوصاف الخطأ الذي يبرر فصل العامل إذ يستلزم كونه **مباشراً** و **غير مبرر** إلى جانب اعتباره **جسيماً**. أما القانون الأردني فقد **اكتفى بتوقيع جزاء مالي** على العامل الذي ينضم للإضراب غير المشروع دون أن يصل لحد فصله

من الخدمة وهو ما يعد انحيازاً – محموداً – لصالح العامل الذي لا يلجأ إلى الإضراب عادة إلا بعد أن توصد أمامه كافة سبل الحصول على حقوقه المشروعة. وقد أشرنا أيضاً إلى أن الإضراب لا يؤثر على عقود العمال غير المضربين ولا يؤثر كذلك على أجورهم إذا كان يرجع لخطأ صاحب العمل. أما إذا كان الإضراب يعد من قبيل القوة القاهرة فإن صاحب العمل يعفى من أجور هؤلاء العمال في القانون الفرنسي بينما يلتزم بنصف أجورهم وفقاً للمادة ٤١ من قانون العمل المصري.

ومن حيث مدى اعتبار الإضراب سبباً للإعفاء من مسئولية صاحب العمل تجاه الغير المتعاقد معه فقد رأينا أنه من النادر أن تتوافر في الإضراب شروط القوة القاهرة وإن كان القضاء الفرنسي يتخفف في هذا الشأن فيما يتعلق بالمرافق التي ترتبط بجمهور عريض كمرفقي المياه والكهرباء إذ يحاول القضاء التضييق من نطاق مسئوليتها حيث لا يتحمل ميزانياتها مبالغ التعويض الهائلة التي ستتكبدها لصالح مشتركيها أو عملاؤها نتيجة إضراب عمالها وعجزها عن الوفاء بالتزاماتها نحوهم.

ولعله يمكننا بعد هذا العرض أن نخلص إلى بعض التوصيات والتي من أهمها:

١- ضرورة تدخل المشرع لوضع **تعريف منضبط للإضراب** المهني يبين عناصره ويساعد على تمييزه عن صور الإضراب الأخرى. وعله ذلك أن حق الإضراب في نظرنا أخطر من أن يترك أمر تعريفه للفقه والقضاء رغم تقديرنا الكامل لهما.

٢- أن يتدخل المشرع المصري **لوضع ضمانات لفعالية** الإضراب أسوة بالمشرعين الفرنسي والجزائري بحيث يحظر على صاحب العمل استقدام عمال آخرين ليحلهم محل المشاركين في الإضراب خلال فترة التوقف عن العمل. ويحظر أيضاً إجبار العمال المضربين على تعويض ساعات العمل التي تفقدها المنشأة بسبب الإضراب إذ أن السماح لرب العمل بذلك يجعل الإضراب عديم القيمة أو الفائدة بل سيعد عندئذ وسيلة للإضرار بالعمال وليس سلاحاً للدفاع عن حقوقهم. ويجب أن تتضمن تلك الضمانات أيضاً **حظر توقيع أي جزاء مستتر** أو القيام بأي **تمييز** ضد العمال بسبب مشاركتهم في الإضراب المشروع **خاصة القيادات النقابية** التي تدافع بحق عن مصالح العمال.

٣- ضرورة **تفعيل نص المادة ١٤ من قانون النقابات العمالية** فيما يخص التزامها بإنشاء صناديق لمواجهة آثار الإضراب. بحيث تلتزم تلك الصناديق بتعويض العمال عن أجورهم عن

فترة الإضراب، إذ قد تدفعهم الحاجة لأجورهم إلى التنازل عن حق أصيل وهو حق الإضراب وهو ما يؤدى لمزيد من التنازلات من جانب العمال تحت ضغط الحاجة فلا يخفَى على الفطنة حال الوضع الاقتصادي لعمال مصر في الوقت الراهن.

٤- ضرورة **إلغاء قرار رئيس مجلس الوزراء** رقم ١١٨٥ والاكتفاء بوضع ضوابط محددة للإضراب في المرافق الحيوية والإستراتيجية بحيث يقتصر الأمر على ضمان حد أدنى للخدمة فيها دون الحظر الكامل للإضراب على عمالها مع مراعاة حظر الإضراب على رجال الجيش والشرطة والقضاء نظراً لخطورة وظائفهم وواجباتهم وارتباطها بكيان الدولة ووجودها.

٥- **الاكتفاء بالأغلبية المطلقة** لأعضاء مجلس إدارة النقابة العامة من أجل إعلان الإضراب، حيث يصعب تحقق النصاب المنصوص عليه حالياً وهو **ثلثي** أعضاء هذا المجلس وبجانب ذلك فإنه إذا امتنعت النقابة عن إعلان الإضراب بعد إخطارها بإصرار أغلبية عمال المنشأة على اللجوء إليه مع أحقيتهم في ذلك، وجب السماح للعمال بإخطار صاحب العمل بأنفسهم ما لم تتولى النقابة إخطاره خلال أسبوع على إبلاغها بموقف العمال. ويهدف ذلك إلى

التغلب على تبعية النقابات العمالية للسلطة التنفيذية التي يسيطر عليها حالياً أصحاب الأعمال بحيث يعد امتناع النقابة عن إعلان الإضراب في هذه الحالة بمثابة الاعتراف بعدم تمثيلها الحقيقي ويجب أن يعد ذلك أيضاً سبباً من أسباب سحب الثقة من مجلس إدارتها.

٦- يجب أن تقتصر مهلة العشرة أيام اللاحقة على الإخطار على المنشآت التي يستلزم توقف العمل بها مرور فترة طويلة كأفران مصانع الحديد والصلب أو مصانع الأسمنت؛ أما المنشآت التي لا يتوافر فيها ذلك فإنه يجب لضمان فعالية الإضراب أن تكون مهلة الإخطار فيها ثلاثة أيام فقط حتى يضطر صاحب العمل للاستجابة للمطالب المهنية الممكنة والمشروعة للعمال إذ بغير ذلك يغدو الإضراب قليل التأثير.

٧- ضرورة **تشديد العقاب** عن جرائم الإتلاف أو غيره من صور الاعتداء على الممتلكات الخاصة أو العامة أثناء الإضراب واعتبار ذلك ظرفاً مشدداً للجريمة تتضاعف معه العقوبة وذلك حتى نتلافى استغلال الإضراب لإثارة الاضطراب في المجتمع وتهديد استقراره.

قائمة بأهم المختصرات

LISTÉ DES ABRÉVIATIONS

AJ	Actualité jurisprudentielle (du Recueil Dalloz).
AJDA	Actualité JURIDIQUE DE DROIT ADMINISTRATIF
ALD	Actualité législative Dalloz (années 1983-1995).
ASS.	Assemblée.
ASS. plén.	Arrêt de l'Assemblée plénière de la Cour de cassation.
Bull. civ.	Bulletin des arrêts des chambres civiles de la Cour de cassation.
Bull. Crim.	Bulletin des arrêts de la chambre criminelle de la Cour de cassation.
BICC	Bulletin d'information de la cour de cassation.
Bull. Joly	Bulletin mensuel Joly d'information des sociétés
C A	Cour d'appel
Cass.	Cour de cassation.
CE	Arrêt du Conseil d'État.
Concl.	Conclusions
CSB	Cahiers sociaux du Barreau de Paris
D.	Recueil Dalloz
Doctr.	Doctrine
DP	Recueil périodique et critique mensuel Dalloz (années antérieures à 1941).
Dr. ouvrier	Le droit ouvrier
Dr. soc.	Droit social
Dr. trav.	Droit du travail et de la sécurité sociale
Gaz. Pal.	Gazette du Palais
IR	Informations rapides du Recueil Dalloz
J.	Jurisprudence
ICP	Juris-classeur périodique (Semaine juridique)
Js UIMM	Jurisprudence sociale de l'Union des industries métallurgiques et minières

Liaisons soc.	Liaisons sociales
Obs	Observations
Petites affiches	Les petites affiches
RJS	Revue de jurisprudence social
RPDS	Revue pratique de droit social
RSC	Revue de science criminelle et de droit pénal comparé
RRJ	Revue de recherche juridique et de droit prosepectif
RID civ.	Revue trimestrielle de droit civil (Sirey)
RID com.	Revue trimestrielle de droit commercial (Sirey)
t.	Tome
TGI	Jugement d'un tribunal de grande instance
TPS	Travail et protection sociale

قائمة بأهم المراجع

أولا: المراجع باللغة العربية:

١- المراجع العامة:

د/ أحمد حسن البرعي: الوجيز في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٣.

د/أحمد السعيد الزقرد: الوجيز في قانون العمل،شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ٢٠٠٤ بدون ناشر.

د/ السيد عيد نايل: قانون العمل، دار النهضة٢٠٠٠-٢٠٠١.

د/ أهاب حسن إسماعيل: وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ج١ عقد العمل الفردي، مطبعة جامعة القاهرة ١٩٧٧.

د/ جمال فاخر النكاس: قانون العمل الكويتي المقارن، مؤسسة دار الكتب، الكويت ٢٠٠٥-٢٠٠٦.

د/ حسام الين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٩١.

ا/ **حسين عبد اللطيف حمدان**: قانون العمل، دراسة مقارنة، منشـــورات الحلبـــي الحقوقيـــة، بيروت٢٠٠٣.

أ/ **خالد طاهر**: أحكام عقد العمل في ظل قانون العمل رقــم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، كتاب العمل، عــدد ٥٢٥ يونيو ٢٠٠٧.

د/ **خالفي عبد اللطيف**: الوسيط في علاقات الشغل الجماعية، دراسة مقارنة فـــي ضـــوء أحكـــامي التشريع والقضـــاء وآراء الفقـــه، ط١ ١٩٩٩بدون ناشر.

.... : الوسيط في علاقات الشغل لفرديـــة، ط١، ٢٠٠١ بدون ناشر.

د/ **سعيد سعد عبد السلام**: الوسيط في قانون العمل الجديد، طـ ٢٠٠٤ بدون ناشر.

د/ **شاب توما منصور**: شرح قانون العمل، دراسة مقارنـــه، دار الحرية للطباعة، بغـــداد ١٣٩٧ه-١٩٧٧م.

د/عبد الحميد عثمان الحفني: قانون العمل المصري وفقا للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ج١، ٢٠٠٦ بدون ناشر.

د/ عبد الله مبروك النجار: مبادئ تشريع العمل وفقا لأحكام القانون رقم ٢٠٠٣ والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة لهن ط٤، دار النهضة العربية ٢٠٠٣-٢٠٠٤.

د/ عبد الودود يحي: شرح قانون العمل، ط٣، دار النهضة العربية ١٩٨٩.

د/عصام أنور سليم: أصول قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، منشأة المعارف، الإسكندرية ٢٠٠٤.

د/ علي العريف: شرح قانون العمل، مطبعة عطايا القاهرة ١٩٦٤.

د/ علي عوض حسن : الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة ١٩٨٢.

د/طلبه وهبه خطاب، د/ محمد نصر الدين منصور: شرح قانون العمل، الكتاب الأول في علاقات العمل الفردية، دار الثقافة الجامعية ١٩٩٢.

د/محمد عبد الخالق عمر: قانون العمل الليبي، المكتب المصري الحديث، الإسكندرية ١٩٧٠.

د/ محمود جمال الدين ذكي: قانون العمل، ط٣، مطبعة جامعة القاهرة ١٩٨٣.

م/محمد عزمي البكري: مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، ج٢، المكتبة القانونية ١٩٨٦.

د/ محمد علي عمران الوسيط في شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية،القاهرة ١٩٨٥.

د/ محمد لبيب شنب: شرح قانون العمل، ط ٤، دار النهضة العربية ١٩٨٣.

د/ مصطفى أحمد أبو عمرو: مبادئ التشريعات الاجتماعية، دار النهضة العربية ٢٠٠٤.

د/همام محمد محمود زهران: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية ٢٠٠٥.

٢- المراجع المتخصصة:

د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل: التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقا للقانون الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي، مجلة الحقوق، ع ٣، س ١٨، سبتمبر ١٩٩٤.

د/أحمد حسن البرعي: الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي ١٩٧٦.

.... : علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، دار الفكر العربي ١٩٨٢.

.... : الحريات النقابية ومدى تأثرها بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، كتاب العمل، عدد٥٢٧ يونيو ٢٠٠٣.

أ/ أحمد شكري محمد إبـــراهيم: التزامات صـــاحب العمـــل الواردة في قانون العمـــل رقـــم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، كتاب العمـــل، عـــدد ٥٣٨ مايو ٢٠٠٤.

أستاذنا الدكتور/ **السيد عيد نايل:** مدى مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، مكتبـــة سيد عبد الله وهبة القاهرة ١٩٨٨.

ا/إبراهيم علي: صفحات من تاريخ العمال، مجلـــة العمـــل، العدد ٥٢٩، يونيو ٢٠٠٥.

م. د/ حسن محمد هند: النظام القـــانوني لحريـــة التعبيـــر، دراسة مقارنه، مطـــابع الطـــوبجي، القاهرة ٢٠٠٤.

د/ خالد الهندياني : وقف عقد العمل، مجلة الحقـــوق، ع ٤، س ٢٤، ديسمبر ٢٠٠٠.

د/ خالفي عبد اللطيف: الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، رسالة دكتـــوراه، حقـــوق عين شمس ١٩٨٧.

ا/ سحر مهدي الياسري: الإضراب عن العمل حـــق تقــره لدســـاتير وتصــــادره الســـلطات.
WWW. Hdlmsy@ yahoo. com

د/ سلامة عبد التواب عبد الحليم: المفاوضة الجماعية فـــي قانون العمل، دار النهضة العربيـــة ٢٠٠٢.

أ/ سليم نبوي محمد: مفاهيم علاقات العمل وأثرهـــا علـــى استقرار العمل، كتاب العمل، العـــد ٥٢١، فبراير ٢٠٠٧.

ا/ سهير العريان: منظمة العمل الدولية والإعـــلان العـــالمي للحقوق الأساسية في العمل، كتـــاب العمل، العدد ٥١٤، يونيو ٢٠٠٤.

د/رجـــب البـــراوي: علاقـــات العمـــل الجماعيـــة، دار النهضةالعربية١٩٩٥.

أ/ رفعت محمد حبس: الإطار القـــانوني لحـــق الإضـــراب السلمي عن العمل، كتـــاب العمـــل، العدد ٥٢٤، مايو ٢٠٠٧.

د/ رمضان عبد الله صابر: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب في ضوء القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة ٢٠٠٤.

د/عبد الباسط عبد المحسن: الإضراب في قانون العمل (المشروعية – الآثار القانونية)، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة ١٩٩٣.

د/ عبد القادر الطوره: قواعد التحكيم في منازعات العمل، رسالة دكتوراه حقوق القاهرة ١٩٨٨.

د/علي عبد العال سيد أحمد: حق الإضراب في المرافق العامة، تطوره، تحديد مفهومه، نظامه القانوني، مؤسسة دار الكتب،الكويت ١٩٩٧.

أ/ فريده العبيدي: السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى٢٠٠٧.

د/محمد أحمد إسماعيل: مبدأ الحريـــة النقابيـــة لمنظمـــات العمال، رســـالة دكتـــوراه، حقـــوق القاهرة ١٩٨٢.

ا/محمد الفولي: تراجع القوانين والقضـــاء عـــن مناصـــرة حقـــوق العمـــال، **مجلـــة البحـــوث القانونية والاقتصادية،ع ٢١، ابريل ١٩٩٧ان ص ص** ٤٤٧ : ٤٦٧.

د/ محمد عبد الله نصار: المفاوضة الجماعية ودور منظمـــة العمل العربية، القاهرة ١٩٩٦.

د/ محمد انس قاسم جعفر: الموظف العام وممارسة العمـــل النقابي، **مجلـــة البحـــوث القانونيـــة** والاقتصادية، س١، ع١ن ١٩٨٦.

د/ محمد عبد الحميد أبو زيد: دوام سير المرافق العامة، دار النهضة العربية ٢٠٠١-٢٠٠٢.

د/محمد نصر الين منصور: نحو نظام قانوني لوقف عقـــود العاملين حال توقـــف العمـــل فـــي المنشآت، دار لنهضة العربية، بدون تاريخ.

د/ محمد هشام أبو الفتوح: الإضراب عن العمل بين التجريم والإباحة، دار النهضة العربية ١٩٨٩.

د/ منصور محمد احمد: الحريات النقابية للموظف العام، بدون تاريخ أو ناشر.

د/ناصف هلال إمام: إضراب العاملين بين الإجازة والتحريم، رسالة دكتوراه، حقوق عين شمس ١٩٨٤.

د/ نادر شافي: الإضراب في قانون العمل اللبناني

www. Lebarm @yahoo. com

د/ فاطمة محمد أحمد الرزاز: استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية ٢٠٠٤.

د/ محمود جمال الدين ذكي: أثر الإضراب على عقد العمل، مجلة القانون والاقتصاد، س ٢٥، ع١،٢، مارس- يونيه ١٩٥٥.

ثانيا المراجع باللغة الفرنسية:

١- المراجع العامة:

*G.–H. Camerlynck et G. Lyon– Caen, Droit de travail, 11ème éd. Dalloz 1982.

* Couturier, Traité de droit de travail, Puf 2001.

*R. Latournerie, Le droit français de la grève, Sirey 1972.

*J. Pelissier, A. Supiot et A. Jeammaud, Droit de travail, 22ème éd. Dalloz 2004.

*J. Savatier, Droit de travail, Paris 1984

*Rivero et Savatier, Droit de travail, Themis Puf 1993.

*H. Sinay et J. – C. Javillier, Traité de droit de travail, T. 6, La grève, 2ème éd. 1984.

*H. Sinay, Traité de droit de travail, T. 6, La grève, Paris 1966.

٢- المراجع المتخصصة:

*J. – P. Bachy, Evolution et modes de reglement des grèves en France: Droit social. 1976.

*M. Boitel, Les grèves politiques bénies et les grèves politiques moudites: Droit Ouvrier 1963, p. 71.

*G.- H. Camerlynck, La prime antigrève: Droit Social 1962.

* M. Cohen, les entraves directes et indirectes a l exercice du droit syndical et droit de gréve: Droit Social 1978.

*Déprez, Grève de solidarité et pouvoire sanctionnaire du chef d'entreprise: Vers un assouplissement des conditions de liciété de la grève de solidarité: Droit social, 1988.

* Déprez, liciete de la gréve et revendictions professionelles non satisfaites: Droit Social 1989.

*A. De Senga, Grève dans les services publics: Droit Social 2003, 405.

* **Durand,** les effets de la grévesur le contrat de travail: droit Social, 1989.

* **V. -S. Dion – Loye,** Les effets de grève, Thèse, Dijon 1989.

*F. **Géa,** Les primes anti – grève: Droit Social 2000, p.1.

* **P. La Porde,** Conflits collectifs et conflits des lois: Droit social 2001.

***F. La Mour,** Le contrôle par le juge sur les motivations de la grève, Memoire Rennes 1988.

* **Levasseur,** La notion de grève : Droit Social, 1960.

***M. Mericel,** L'exercice normal du droit de grève: Droit Social 1988, p. 622.

* **G. Lyon- Caen,** Reglementer le droit de grève ? Droit Social, 1988, 709.

***J. Pelissier,** Le licincement displinaire: Droit Social, 1992, p. 751.

*J. **Pelissier**, La grève : Liberte tres surveillances: Droit Ouvrier 1988, 59.

* **G. Picca,** Droit civil et droit de travail: contraintes et legitimite: Droit social, mai 1988.

***M. Piquemal**, Le fonctionnaire, droit et garanties, Paris 1973, p. 383.

* **Ch. Rade,** Droit du travail et responsabilite civile, Lgdj 1997.

* **P. -E. Ray,**De la grève interne aux actions collectives extr nalisees: Droit Social, 2003.

* **P. -E. Ray,** La responsabilite civile du syndicat et des delegues du travail a l occasion d un conflit du travail: Droit Social 1987.

* **Richevaux,** Droit de l homme et protection des travailleurs: Droit Socil 1988.

***A. Rouast**; Grands arrest, 3ème éd. Dalloz 2004.

*H. **Sinay**, La grève et les conventions d'assiduté: JCP. 1961, I- 1673.

*H. **Sinay**, La suppression des primes antigrève: D. 1979, chron. p. 81.

* A. **Souriac**, Conflits du droit de travaile et negociation collective: Droit Social,2001,705.

*A. **Supiot**, Revister les droits d'action collective: Droit Social, 2001.

*Ph. **Terneryre**, La grève dans les services publics, Sirey 1991.

*B. **Tessie**, La grève, Dalloz 1994.

*B. **Tessié**, Les conflits collectives de travail: Droit Social,

* D. **Turpin**, Le droit de grève face à un nouveau principe de valeur constitionnelle: Droit Social 1980, p. 446 et s.

[٢٣٠]

* **Ph. Waquet**, La gréve et les mouvements illicites et l abus de droit de gréve: RJS mars 1995, chron. 13

الفهرس

رقم الإيداع
٢٠٢٩٣
الترقيم الدولى
I.S.B.N
977 – 386 – 160 - 0



دار الكتب القانونية
www.darshatat.com
info@darshatat.com